

Consultation des courriels du salarié : sous conditions !

Après un premier arrêt du 23 mai 2007, la cour de cassation confirme pour la seconde fois la possibilité accordée à l'employeur d'accéder aux courriels personnels de ses salariés mais dans le cadre d'une procédure bien définie.

Le principe défini par l'arrêt Nikon du 2 octobre 2001, selon lequel le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée, ce qui implique en particulier le secret des correspondances, reste bien entendu d'actualité.

Pour autant, la cour de cassation réaffirme que « le respect de la vie personnelle du salarié ne constitue pas en lui-même un obstacle à l'application de l'article 145 du code de procédure civile, dès lors que le juge constate que les mesures qu'il ordonne procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie qui les a sollicitées ».

L'article 145 du code de procédure civile dispose, en effet, que « s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé, sur requête ou en référé ».

Dans cette affaire, une responsable d'agence démissionne pour rejoindre une société concurrente. Suspectant des actes de concurrence déloyale, l'employeur obtient du président du tribunal de commerce une ordonnance de référé autorisant un huissier de justice à accéder aux fichiers, contenus sur l'ordinateur mis à disposition par la société, et non expressément référencés comme personnels.

La cour de cassation rappelle dans son dernier attendu trois principes essentiels.

Premièrement, l'employeur doit avoir des raisons légitimes et sérieuses, et celles-ci doivent être nécessaires à la protection de ses droits.

Deuxièmement, la consultation et la copie des courriels ne sont possibles qu'avec un jugement du tribunal des référés confiant cette mission à un huissier de justice.

Et enfin, la présence du salarié est requise, ou bien celui-ci doit avoir été dûment appelé. ■

Le texte de l'arrêt

Cassation Sociale du 10 juin 2008, n°06-19.229

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rennes, 20 juin 2006), que la société Mediasystem, entreprise de conseil en publicité venant aux droits de la société Parannonces, qui employait Mme X... en qualité de responsable d'agence avant la démission de celle-ci le 14 octobre 2005 pour rejoindre une société concurrente, la société SIMEP, a obtenu du président du tribunal de commerce une ordonnance de référé autorisant un huissier de justice à accéder aux fichiers non expressément référencés comme personnels par la salariée contenues dans l'ordinateur mis à sa disposition par la société Mediasystem ;

Sur le premier moyen :

Attendu que Mme X... fait grief à l'arrêt d'avoir fait droit à la demande de la société Mediasystem, alors, selon le moyen :

1°/ que le respect de l'intimité de la vie privée en même temps que le secret des correspondances commandent que l'exclusion concerne non seulement les fichiers identifiés comme personnels par une mention expresse, mais également les fichiers pouvant être regardés, à raison de leur objet, comme personnels ; qu'en refusant d'exclure de la mesure cette catégorie de fichier, les juges du fond ont violé les articles 145 du code de procédure civile, 9 du code civil, 8 de de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 12 de la Déclaration universelle des droits de l'homme ;

2°/ que les fichiers concernant les contacts du salarié avec des entreprises tierces, en vue de la recherche d'un emploi, peuvent être regardés comme personnels ; qu'en refusant d'exclure ces fichiers, les juges du fond ont violé les articles 145 du code de procédure civile, 9 du code civil, 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 12 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, ensemble le principe suivant lequel le salarié a droit à la liberté de travailler ;

Mais attendu que le respect de la vie personnelle du salarié ne constitue pas en lui-même un obstacle à l'application de l'article 145 du code de procédure civile, dès lors que le juge constate que les mesures qu'il ordonne procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie qui les a sollicitées ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a estimé que l'employeur avait des raisons légitimes et sérieuses de craindre que l'ordinateur mis à la disposition de la salariée avait été utilisé pour favoriser des actes de concurrence déloyale, a pu confier à un huissier de justice la mission de prendre copie, en présence de la salariée ou celle-ci dûment appelée et aux conditions définies par le jugement confirmé, des messages échangés avec des personnes identifiées comme étant susceptibles d'être concernées par les faits de concurrence soupçonnés ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Un syndicat peut demander et obtenir en justice le respect des obligations de l'employeur vis-à-vis du Comité d'Entreprise

L'article L.2132-3 du code du travail (anciennement L. 411-11) dispose que les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice, et peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.

L'intérêt collectif de la profession s'étend-il au respect des prérogatives du comité d'entreprise ?

Dans cette affaire, le chef d'entreprise conteste bien entendu que les syndicats soient recevables à agir lorsque le litige porte seulement sur le respect des pouvoirs et attributions du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise en présence d'une décision de gestion de l'employeur. Dès lors, selon l'employeur, un syndicat est irrecevable à agir aux lieu et place de ces comités qui ont seuls qualité à agir pour obtenir du chef d'entreprise qu'il respecte les dispositions du code du travail édictées dans le but de leur permettre d'exercer leurs prérogatives.

Il semble que, jusqu'à présent, la chambre sociale de la cour de cassation ne se soit pas prononcée directement sur cette question. Pour sa part, la chambre criminelle y a répondu favorablement dans un arrêt du 3 décembre 1996 (dans le cas où il existe un projet de licenciement économique, ou encore de manière plus large dans un autre arrêt du 7 octobre 1959 (Cass. Crim. 7/10/1959, n°58-93.562) : « Les attributions conférées aux comités d'entreprise (...) concernent bien l'intérêt collectif de la profession, (...). Les syndicats professionnels ont donc qualité pour intervenir dans le cas d'entrave au fonctionnement d'un comité d'entreprise ou d'établissement, et ce indépendamment des actions pouvant être intentées éventuellement par ce comité lui-même. Le fait d'apporter entrave au fonctionnement du comité (...) est en lui-même constitutif, s'il est établi, du préjudice subi par l'ensemble de la profession et dont les syndicats professionnels ont qualité pour demander réparation ».

Dans son arrêt du 24 juin 2008, la cour de cassation rappelle donc que **les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent.**

C'est donc très justement que la cour d'appel a considéré que le défaut de réunions, d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles sont légalement obligatoires, porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

Le texte de l'arrêt

Cassation Sociale du 24 juin 2008, n°07-11.411

Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant en matière de référé, que la société EDF qui confiait par des contrats distincts conclus avec chaque entreprise prestataire de services des opérations de maintenance de ses dix-neuf centres nucléaires de production d'électricité (CNPE) a envisagé la mise en place de prestations globales d'assistance chantier (PGAC) permettant le regroupement de ces marchés sous la supervision d'un sous-traitant unique désigné pour l'ensemble des CNPE d'une «plaque» régionale, à charge pour lui de coordonner les autres sous-traitants dans le cadre d'un cahier des charges établi contractuellement ; qu'après une première expérience limitée à un CNPE, des PGAC ont été conclues à effet du 1er janvier 2006 pour le CNPE de la plaque Nord-Ouest et de la plaque Atlantique ; qu'estimant que l'impact social de l'extension des PGAC du fait notamment de leurs conséquences en cas de succession d'entreprises intéressait la marche générale tant d'EDF que des entreprises sous-traitantes, la fédération nationale des mines et de l'énergie CGT, la fédération des travailleurs de la métallurgie CGT et la fédération nationale des salariés de la construction et du bois CGT ont saisi la juridiction des référés d'une demande de suspension de la mise en application des PGAC tant qu'il n'aura pas été procédé aux consultations des institutions représentatives du personnel nationales et locales et des CHSCT d'EDF et des entreprises sous-traitantes, et tant que les négociations obligatoires sur la gestion prévisionnelle des emplois n'auront pas été engagées et menées à terme ;

Sur le moyen unique des pourvois incidents des sociétés EDF, Endel et Techman Industrie qui est préalable :

Attendu que les sociétés EDF, Endel et Techman Industrie font grief à l'arrêt d'avoir confirmé l'ordonnance de référé rendue entre les parties par le tribunal de grande instance le 18 janvier 2006 en ce qu'elle a déclaré les fédérations syndicales CGT recevables à agir, alors, selon le moyen, que lorsque le litige porte seulement sur le respect des pouvoirs et attributions du comité d'entreprise ou du comité central d'entreprise en présence d'une décision de gestion de l'employeur, un syndicat est irrecevable à agir aux lieu et place de ces comités qui ont seuls qualité à agir pour obtenir du chef d'entreprise qu'il respecte les dispositions du code du travail édictées dans le but de leur permettre d'exercer leurs prérogatives ; qu'en l'espèce, en déclarant les Fédérations syndicales CGT recevables à agir, la cour d'appel a violé l'article L. 411-11 du code du travail ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 411-11 du code du travail, devenu l'article L. 2132-3, les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ; qu'il en résulte qu'ils peuvent demander en référé les mesures de remise en état destinées à mettre fin à un trouble manifestement illicite affectant cet intérêt collectif ;

Que la cour d'appel a dès lors exactement retenu que le défaut de réunions, d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles sont légalement obligatoires portait atteinte à l'intérêt collectif de la profession et déclaré recevable l'action des fédérations syndicales ; (...)

De plus, dès lors qu'il existe un trouble manifestement illicite, les syndicats sont fondés à demander **en référé** des mesures de remise en état destinées à y mettre fin : c'est-à-dire, la condamnation du chef d'entreprise à réunir, informer et consulter le comité d'entreprise. ■

Prud'hommes 2008: Votez Force Ouvrière

Ne restez pas sans voix !



Prud'hommes 2008

Les dates à retenir ..., les formalités ou tâches à accomplir !

**Envoi de la carte d'électeurs à chaque salarié :
du 1^{er} au 19 septembre 2008.**

Pendant cette période, il est important que tous les syndicats vérifient que d'une part, les salariés ont bien reçu leur carte d'électeurs. Si ce n'est pas le cas, il est vraisemblable qu'ils ne sont pas inscrits.

D'autre part, c'est le moment de faire vérifier l'exactitude des informations figurant sur la carte (nom, prénom, domicile de l'électeur, section et collègue, bureau de vote...).

Dans les deux cas, il n'est pas trop tard pour intervenir.

Le recours gracieux du 19 septembre au 20 octobre 2008.

Ce recours doit s'exercer auprès du maire de la commune dans laquelle le salarié est ou devrait être inscrit. Il peut porter sur la radiation, la modification du collègue, de la section ou de la commune d'inscription de tout électeur ou groupe d'électeurs. Pour mémoire, ce recours peut être fait par tout électeur ou par un représentant qu'il aura désigné, ou par un mandataire d'une liste relevant du conseil de prud'hommes pour lequel la contestation est formée. En cas d'action collective, les électeurs concernés doivent être avertis au préalable et ne pas s'être opposés à la contestation.

Le maire doit se prononcer sur la demande dans les 10 jours qui suivent la réception de la demande. A défaut de réponse, celle-ci vaut décision implicite de rejet. La décision du maire peut être contestée dans un délai de 10 jours devant le tribunal d'instance qui statue dans les 10 jours suivant la saisine, et notifie sa décision dans les 3 jours.

Enfin, un recours contentieux peut être directement formé auprès du tribunal d'instance à compter du 21 octobre 2008, et ceci jusqu'à la date du scrutin.

Rappel : compte tenu des possibilités élargies du vote par correspondance, il est nécessaire de bien rappeler aux salariés, et plus particulièrement aux militants et adhérents FORCE OUVRIERE, quelques recommandations liées au vote par correspondance, et notamment que **la carte d'électeur, dûment signée, doit être jointe impérativement à leur enveloppe de vote.**



Jurisprudence...en bref

Fumer dans l'entreprise

Licenciement pour faute grave

(Cass. Soc., du 1^{er} juillet 2008, n°06-46.421)

Un salarié est licencié pour faute grave après avoir été surpris à fumer dans les locaux de l'entreprise. La cour de cassation reconnaît la faute grave.

La décision : la cour d'appel qui a constaté que le salarié, employé d'une cartonnerie, avait fumé une cigarette dans un local au sein de l'entreprise affecté aux pauses en violation d'une interdiction générale de fumer, justifiée par la sécurité des personnes et des biens, imposée en raison du risque d'incendie par l'arrêté préfectoral d'autorisation d'installation classée et figurant au règlement intérieur, portée à sa connaissance tant par l'affichage de ce règlement que par les nombreux panneaux disposés dans l'entreprise, ainsi que par une note interne de rappel mentionnant les sanctions encourues, peut par ces seuls motifs, en déduire que le comportement de l'intéressé rendait impossible son maintien dans l'entreprise et constituait une faute grave.

A noter que la faute grave n'est retenue dans cet arrêt qu'en raison de la nature de l'entreprise, et des risques particuliers inhérents à celle-ci. Ceci étant, l'employeur

est tenu d'une obligation de sécurité de résultat vis-à-vis de ses salariés en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme dans l'entreprise. En contrepartie, les salariés qui ne respectent pas cette interdiction peuvent faire l'objet de sanctions disciplinaires.

Crédit d'heures

(Cass. Soc., du 11 juin 2008, n°07-40.823)

Un salarié titulaire de divers mandats de représentation du personnel saisit la juridiction prud'homale de plusieurs litiges concernant les conditions d'utilisation et de rémunération de son crédit d'heures. C'est l'occasion pour la cour de cassation de rappeler les règles en la matière.

La décision : Le crédit d'heures d'un représentant du personnel peut être pris en dehors de l'horaire normal de travail et en sus du temps de travail **effectif lorsque les nécessités du mandat le justifie**. Par ailleurs, l'utilisation du crédit d'heures est présumée conforme à son utilisation.

En outre, dès lors que le salarié, travaillant exclusivement de nuit, a participé aux réunions du comité d'entreprise et du CHSCT pendant la journée, il doit être rémunéré en sus de son temps de travail. ■■■

Jurisprudence...en bref

Modification du contrat de travail

Respect de délai de réflexion

(Cass. Soc., du 25 juin 2008, n°07-40.841)

Une société propose le 27 juillet, à un de ses salariés, une modification de son contrat de travail pour raisons économiques. Le 2 août, le salarié refuse. La société l'informe par courrier du 4 août, qu'il disposait d'un délai d'un mois pour prendre sa décision (article L. 1222-6), mais fixe une date pour un entretien préalable le 29 août, en cas de confirmation du refus.

Dans cette affaire, la procédure de licenciement est engagée avant l'expiration du délai de réflexion d'un mois.

La décision : Le délai d'un mois institué par l'article L. 1222-6 du code du travail constitue une période de réflexion destinée à permettre au salarié de prendre parti sur la proposition de modification en mesurant les conséquences de son choix. L'inobservation de ce délai par l'employeur prive de cause réelle et sérieuse le licenciement fondé sur le refus par un salarié de la modification de son contrat.

C'est le cas en l'espèce, dès lors que le délai d'un mois n'était pas expiré lors de l'engagement de la procédure de licenciement, même si la date de l'entretien préalable était postérieure à ce délai.

Maladie

Licenciement

(Cass. Soc., du 21 mai 2008, n°07-41.102)

Un salarié est en arrêt maladie du 17 juillet au 8 octobre. Son employeur le licencie le 23 octobre, lui reprochant ses absences au cours des journées du 9 au 12 octobre.

Il résulte des articles R. 4624-21 et R. 4624.22 du code du travail que le salarié doit bénéficier d'un examen de reprise de travail, par le médecin du travail, après notamment, un arrêt maladie d'au moins 21 jours (8 jours pour un accident du travail...). Cet examen doit avoir lieu lors de la reprise du travail, et au plus tard dans un délai de huit jours.

La jurisprudence précise (Cass. Soc., du 30 janvier 1991) que seul l'examen pratiqué par le médecin du travail met fin à la période de suspension du contrat de travail.

Le problème posé dans cette affaire, est la nature juridique des absences du salarié entre la date de reprise du travail et la date effective de l'examen de reprise du travail.

La décision : Après avoir relevé que seule la visite médicale de reprise du travail met fin à la période de suspension du contrat de travail, la cour de cassation décide que l'absence constatée entre le jour de cette reprise et la date de la visite médicale ne peut justifier le licenciement.

Modification du contrat de travail

Accord du salarié pour la suppression d'astreintes

(Cass. Soc., du 19 juin 2008, n°07-41.282)

Une salariée refuse une mutation qui conduit à une modification de son contrat de travail, et notamment à une diminution de sa rémunération liée à la perte de primes d'astreintes. Elle demande la résiliation judiciaire de son contrat.

La cour d'appel retient qu'elle ne peut se prévaloir d'une diminution de sa rémunération liée à la perte de primes d'astreintes, dans la mesure où les points qu'elle est supposée perdre au titre de la prime d'astreinte sont la contrepartie de la suppression de ces astreintes. La cour de cassation censure cette décision.

La décision : La mutation proposée, qui entraînait pour la salariée la perte de primes d'astreintes régulièrement perçues depuis neuf ans, constituait une modification de son contrat de travail. Elle nécessitait, par conséquent, l'accord du salarié.

CDD - CDI

Réduction de la période d'essai

(Cass. Soc., du 20 février 2008, n°06-44.340)

Un salarié est embauché en contrat à durée déterminée, renouvelé une première fois dans le même emploi et sous les mêmes conditions. Le contrat cesse le 24 décembre. Il est embauché le 3 janvier sous contrat à durée indéterminée toujours dans le même emploi et sous les mêmes conditions. L'employeur met fin au contrat pendant la période d'essai d'un mois. Le salarié saisit la juridiction prud'homale d'une demande d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et pour non respect de la procédure.

L'article L1243-11 du code du travail prévoit que la durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

Pourtant, le salarié est débouté par le conseil de prud'hommes qui estime que la relation contractuelle ne s'est pas poursuivie entre le 24 décembre et le 3 janvier, de sorte que l'article L. 1243-11 du code du travail, anciennement L. 122-3-10, ne trouve pas à s'appliquer. La cour de cassation casse le jugement.

La décision : Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit à l'issue d'un contrat à durée déterminée, la durée de ce contrat est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat. Dès lors que le salarié a été embauché sous contrat à durée indéterminée dans le même emploi et sous les mêmes conditions que ce qui était prévue au contrat à durée déterminée, la cour de cassation considère que la relation contractuelle s'est poursuivie à l'issue du CDD malgré l'interruption de quelques jours. ■