

NOM

PRÉNOM

DATE DE NAISSANCE

N° ÉTUDIANT

 STS Faculté

ANNÉE D'ÉTUDES CRFPA

de droit, de sciences politiques et de gestion

MATIÈRE Droit social

①

Université de Strasbourg

SESSION DE septembre

2023

NOTE	APPRÉCIATION DU CORRECTEUR	SIGNATURE
13 /20	Assez bien dans l'ensemble Quelques approximations. Cas n°3: Réponse en partie HS	

Une entreprise de 320 salariés s'interroge sur trois problématiques concernant le licenciement d'un salarié (I), un litige l'opposant à un salarié commercial itinérant (II) et enfin concernant la sanction disciplinaire d'une déléguée syndicale (III)

I - Le dispositif de surveillance et le licenciement pour faute grave.

Un salarié est licencié en raison de manquements constatés par un système de vidéosurveillance. Il conteste son licenciement (A) et demande une indemnité en raison d'une atteinte à sa dignité (B).

A, le licenciement pour faute grave

Un salarié qui s'absente de son poste pendant les heures de travail et téléphone pendant le service peut-il être licencié pour faute grave?

Le licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse (art L1232-1 C. trav.) qui peut être une faute. Le fait pour être sanctionné doit être faitif et professionnel c'est-à-dire avoir été effectuée pendant le temps de travail, sur le lieu de travail et dans le cadre des fonctions

Le caractère "faute" de l'acte correspond à un manquement contractuel qui fait être le salarié de ne pas exécuter sa prestation pendant le temps de travail.

En l'espèce, le salarié s'absente régulièrement de son poste et téléphone, ce qui a fait perdre des journées à l'employeur pendant son temps de travail.

En conclusion, les absences du salarié sont constitutives d'une faute susceptible d'être sanctionnée.

La faute du salarié est-elle susceptible de caractériser une faute grave ?

La faute grave est celle rendant impossible le maintien du salarié au sein de l'entreprise (Sec. 27 septembre 2007). La Cour de cassation a pu estimer que les absences non motivées qui perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise constituent une faute grave (Sec. 11 dec 1985). Par ailleurs, les juges exigent que la sanction soit décidée dans un délai restreint de la commission de la faute (Sec. 16 juin 1998).

En l'espèce, le salarié à plusieurs reprises, s'est absenté pendant ses heures de travail et ce même après des mises en garde. Il a persisté dans ses fautes, ce qui justifie l'existence d'une faute grave.

En conclusion, le caractère de faute grave est justifié. Il ne semble pas que le salarié puisse obtenir la requalification du licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cependant, la preuve obtenue par l'employeur l'a été par le recours à une caméra de vidéo surveillance.

Il est nécessaire de s'interroger sur l'admissibilité de ce type de preuve et notamment au regard de sa licéité (B)

B, Le recours à la vidéosurveillance

Deux questions se posent :

- Le recours à la vidéosurveillance par l'employeur est-il licite ? (1)

- La preuve issu de la vidéosurveillance est-elle recevable (2) ?

1, La licéité du recours à la vidéosurveillance

Le lien de subordination qui caractérise toutes relations de travail (Société générale 1996.) permet à l'employeur de contrôler l'activité des salariés.

Cependant, l'article 1121-1 Code du travail précise que nul ne peut porter atteinte aux droits et libertés individuelles et collectives. Il s'agit notamment du droit au respect de la dignité des personnes garantie par la CEDH⁴ et du droit à la vie privée. Aussi, la Cour de cassation a pu interdire le recours à des stratagèmes ou des moyens clandestins pour apporter la preuve d'une faute (18 mars 2008).

En revanche, l'article 1121-1 ajoute que l'atteinte peut être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Dans le cadre de la vidéosurveillance un arrêt du 20 novembre 1991, les juges acceptent l'installation de caméra si les deux critères précédents sont respectés.

En l'espèce, l'employeur a informé le CSE et le salarié de l'installation d'une caméra au sein du jeu. Il ne s'agit donc pas d'un moyen clandestin. En revanche, il n'est pas indiqué si la motivation de l'employeur est celle de la sécurité de

salarié qui est seul dans la salle de cuisson ou si le seul but qu'il poursuit est uniquement celui d'obtenir la preuve de la faute du salarié.

En conclusion, le moyen de preuve pourrait être considéré comme illicite mais cela relèvera de l'appréciation souveraine des juges du fond.

Dans le cas où, il est reconnu illicite, il convient de s'interroger sur la recevabilité d'un tel mode de preuve.

Un arrêt du 30 septembre 2020 a consacré le principe de l'admission de mode de preuve illicite aux conditions du caractère indispensable de l'exercice du droit à la preuve et que l'atteinte à la vie du salarié soit proportionnée au but poursuivi. En matière de vidéosurveillance, la Cour a pu accepter la production de vidéos alors même qu'elles étaient illicites (Soc 10 nov 2021). Le rôle du juge est de vérifier la légitimité du contrôle et la proportionnalité de l'atteinte (Soc 8 mars 2023). En fin, un arrêt du 23 juin 2021 dans une situation similaire où un cuisinier était seul en cuisine et surveillé par une caméra de manière constante, a déclaré inopposables aux salariés les enregistrements obtenus comme intentionnelle à sa vie personnelle.

En l'espèce, le recours à la caméra de vidéosurveillance si il semble indispensable à l'exercice du droit de la preuve par l'employeur en ce qu'il s'agit du seul moyen d'obtenir une preuve car le salarié travaille seul, le caractère disproportionnée de l'atteinte ne lui permet pas d'utiliser ce mode de preuve.

En conclusion, il n'est pas certain que l'employeur pourra fournir devant le Conseil de Prud'homme des éléments de preuve justifiant le

licenciement pour faute grave sauf s'il apporte d'autres preuves.
Concernant, l'indemnité supplémentaire, une atteinte à sa vie privée est certaine, il pourra obtenir réparation s'il démontre un préjudice.

II - Le salaire itinérant

A. Le temps de travail

Le salaire itinérant demande le paiement de période de temps de trajet entre son domicile et le 1^{er} et dernier client de la journée.

Le temps de trajet d'un salaire itinérant entre son domicile et le 1^{er} et dernier client est-il susceptible d'être considéré comme un temps de travail effectif ?

1. Sur la qualification du temps de trajet

L'article L3121-1 Crav. définit le temps de travail effectif comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations.

Par ailleurs, l'article L 3121-4 précise que le temps de déplacement professionnel n'est pas un temps de travail effectif sauf s'il dépasse le temps de déplacement habituel entre le domicile et le lieu de travail.

En revanche, la Coen de cassation dans un arrêt du 23 novembre 2022 a précisé que le temps de trajet d'un salaire itinérant entre son domicile et le lieu du 1^{er} et dernier client doit être considéré comme du temps de travail effectif dès lors que pendant ce trajet, le salarié se trouve dans une situation correspondant à la définition du travail effectif. La Coen précise

que les juges se basent sur un faisceau d'indices tel que l'utilisation du kit main libre pour s'adresser aux clients.

En l'espèce, le salaire indique que les temps de trajet entre le 1^{er} et le dernier client ne sont pas considérés par l'employeur comme des temps de travail effectif. Cela correspond en principe à l'article L3121-4 qui ne considère pas les temps de déplacement professionnel comme du temps de travail effectif.

Néanmoins, il est indiqué que l'employeur a toujours poussé le salarié à travailler pendant ces temps de trajets et notamment de rester disponible pour passer des appels depuis le véhicule. Ces éléments sont susceptibles de démontrer que le salarié est en la disposition de l'employeur et qu'il suit ses directives sans pouvoir vaquer à ses occupations personnelles. Cela constitue des temps de travail effectif.

En conclusion, les temps de trajets sont des temps de travail effectif qui justifient l'action en paiement des salaires afférents.

Cependant, le salarié demande le paiement des salaires depuis le 1^{er} septembre 2014. Est-il pas prescrit ?

2, La prescription de l'action

En 2023, un salarié peut-il obtenir la répétition de salaire à compter du 1^{er} septembre 2017 ?

L'article L3245-1 C. Trav précise que les actions en paiement des salaires se prescrivent par 3 ans à compter du jour où celui qui exerce l'action aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. Le texte ajoute que la demande fait porter sur les sommes dues au titre des 3 dernières années.

En l'espèce, le salarié souhaite obtenir le paiement des salaires dus à compter du 1^{er} septembre 2017. Cela n'est pas possible dans la mesure où ces périodes sont anciennes de plus de 6 ans. Le salarié a obtenu les paiements à partir du 1^{er} décembre 2023. Il pourra donc obtenir le paiement des 3 dernières années uniquement.

En conclusion, le salarié pourra demander la répétition des salaires uniquement sur les 3 dernières années.

B, La requalification^{de l'} accident de trajet.

Le 8 décembre 2022, le salarié est victime d'un accident de la circulation pendant son temps de trajet chez son 1^{er} client et étant au téléphone avec un client. L'accident a été considéré comme un accident de trajet, il en demande la requalification en accident de travail.

L'accident sur le trajet du domicile et du 1^{er} client peut-il être qualifié d'accident de travail ?

1, La qualification de l'accident

L'article L 411-1 du Code de la sécurité sociale définit l'accident de travail comme l'accident survenu par le fait du travail par une personne travaillant pour un employeur.

La cour de cassation est venue préciser que l'accident doit revêtir un caractère soudain d'une cause externe (Soc 20 mars 1952) qui peut être un événement ou une série d'événements survenus à dates certaines (Soc 2 avril 2003).

Par ailleurs, l'accident doit avoir entraîné des lésions qui peuvent être corporelles (Soc 17 nov 1960) ou psychologiques (Civ 2^e 1^{er} juillet 2003).

Enfin, il est nécessaire de démontrer l'imputabilité ou le lien entre le travail et l'accident. La jurisprudence a créé une présomption d'imputabilité en cas d'accident subi pendant le temps et sur le lieu de travail (Cass chb ren. 8 juin 1928)

En l'espèce, le salarié a subi de graves lésions aux cervicales à la suite d'un accident de la circulation. Les deux premiers critères sont vérifiés.

Concernant l'imputation, l'accident a eu lieu pendant le temps de trajet entre le 1^{er} client et le domicile qui est du temps de travail effectif. Sur la notion de lieu de travail, pour un salarié itinérant, le véhicule peut être considéré comme faisant partie de son lieu de travail qui n'est pas clairement défini.

En conclusion, l'accident du 8 décembre 2022 peut être considéré comme un accident de travail.

2. La faute inexcusable de l'employeur

Une faute inexcusable de l'employeur peut-elle être démontrée ?

La démonstration d'une faute inexcusable permet d'obtenir la majoration de rente (art L 452-3 CSS).

L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité à l'égard de ses salariés. Il doit pour cela prendre toutes les mesures nécessaires à garantir la sécurité des salariés (Sec 25 nov 2015).

Cependant, dans certains cas, la preuve d'une faute inexcusable de l'employeur peut être démontrée lorsque il avait conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver (Sec 27 nov 2014)

En l'espèce, le salarié utilisait son kit main libre au moment de l'accident que son employeur lui avait demandé de faire. Or, il est certain que l'utilisation d'un kit main libre empêche la bonne concentration des conducteurs, l'employeur ne pouvait l'ignorer. Par ailleurs ce risque de la circulation est certainement identifié dans le Document Unique de l'entreprise. Enfin, l'employeur encourageait l'utilisation du kit main libre et n'a donc rien fait pour préserver la santé de son salarié.

En conclusion, il semble que l'employeur en encourageant l'usage du kit main libre a commis une faute inexcusable. Cette appréciation relève de l'appréciation des juges qui pourraient considérer que tous les itinéraires utilisant leur kit main libre et que cela s'attache à leur fonction.

En conclusion, le salarié est fondé à demander la requalification de son accident de trajet en accident de travail avec une faute inexcusable de l'employeur.

III - La sanction d'un délégué syndical

Une déléguée syndicale a adressé à son tiers un courrier concernant des interrogations relatives à un projet de réorganisation de l'entreprise. L'employeur a mis à pied la salariée au raison d'un manquement à l'obligation de loyauté.

La salariée a-t-elle agi dans ses fonctions ?

L'employeur a-t-il commis un délit d'entrave ?

Les organisations syndicales représentatives qui nomment les délégués syndicaux (art L 2143-3) ont pour mission de représenter les intérêts des salariés et surtout leur expression collective (L 2312-8 (trav))

En cas d'absence de réponses aux interrogations posées notamment pendant les réunions du CSE pendant les consultations successives ou ponctuelles qui concernent la marche de l'entreprise (art L 2312-8 II 4°) Le refus de l'employeur d'y répondre constitue un délit d'entrave (art L 2146-1 (trav.)) qui se caractérise par l'entrave de l'exercice du droit syndical

En l'espèce, l'employeur n'a jamais voulu répondre aux interrogations des salariées qui ont certainement été transmises par le biais de leurs représentants alors même que cela concerne un projet de réorganisation qui aura un impact sur la qualité de vie au travail.

En conclusion l'employeur avait commis un délit d'entrave en refusant d'apporter des réponses aux salariées

Le salarié pouvait-elle être sanctionnée ?

L'article L 2411-1 (trav) prévoit une protection des salariés des et notamment des délégués syndicaux mais uniquement

contre le licenciement et non contre des sanctions disciplinaires de degré inférieur.

En l'espèce le salarié est délégué syndical et a été mis à pied ce qui était possible.

Sur l'obligation de loyauté, l'employeur ne peut reprocher à un salarié qu'elle ait adressé des interrogations à un service de l'état alors qu'il refusait d'y répondre.

Elle est restée dans le cadre de ses fonctions en ce que cela correspond au mandat donné aux représentants en vertu de l'article L2317-8 II 4°)