

Droit du travail

Lombard Baratelli Astolfe & associés

Le forfait jours n'est pas incompatible avec la mise en place d'un planning par l'employeur.

Un employeur avait demandé à sa salariée, vétérinaire au sein d'une clinique, de respecter un planning d'activité fixant des journées et des demi-journées de présence.

La salariée, soumise au forfait jours, ne respectait pas son planning.

La clinique l'a alors licenciée au motif que son comportement perturbait l'organisation du service.

La salariée a contesté son licenciement au motif que son statut de cadre autonome faisait obstacle à ce qu'on lui impose un planning.

Se posait donc la question de la compatibilité d'un planning avec une convention de forfait jours.

La Cour de cassation a validé le licenciement en faisant droit au raisonnement de l'employeur.

Pour justifier sa décision, la chambre sociale se fonde sur le pouvoir de direction de l'employeur et les contraintes de l'activité exercée.

Il faut cependant relativiser la portée de cet arrêt inédit.

Il conviendra de rester très vigilant lors de la mise en place d'un planning avec des salariés soumis à une convention de forfait jours et être en mesure de justifier que cela est imposé par l'activité de l'entreprise.

En effet, la jurisprudence ne cesse de rappeler la nécessité d'encadrer strictement l'obligation relative au suivi de la charge de travail des salariés soumis à une convention individuelle de forfait jours (Cass. soc. 2 mars 2022, n° 20-16.683)

Cass. Soc., 2 février 2022 n°20-15.744

Dans un contexte où la nullité des conventions forfait jours est de plus en plus reconnue par les juridictions, cet arrêt devrait rassurer certains employeurs.

La vigilance doit cependant rester le point de mire en la matière.

COMMENT APPREHENDER LES DANGERS DU NUMERIQUE AU TRAVAIL ?

Avec le développement du télétravail, et le nombre d'attaques enregistrées à la hausse, la CNIL informe, conseil et renforce ses contrôles

En 2020, le recours massif au télétravail a favorisé les attaques par rançongiciel et hameçonnage.

La CNIL a annoncé le 15 février 2022 que les outils de surveillance dans le cadre du télétravail seraient l'une des trois thématiques prioritaires de contrôle pour l'année 2022.

Concrètement, la CNIL vérifierait :

- la transparence à l'égard des salariés concernant la mise en œuvre d'éventuels dispositifs de contrôle,
- la nécessité de justifier que les dispositifs mis en œuvre sont strictement proportionnés à l'objectif poursuivi, tout en ne portant pas une atteinte excessive au respect des droits et libertés des salariés.

Que peuvent faire les entreprises pour y remédier ?

- L'employeur peut établir une charte informatique, ou a minima diffuser une liste de bonnes pratiques à adopter ;
- équiper les postes de travail avec au moins certains des outils suivants : pare-feu, antivirus, outil de blocage d'accès aux sites malveillants, mise en place d'un VNP (qui permet l'identification du salarié avant d'accéder aux serveurs de l'entreprise).

Concernant le droit du travail, la CNIL va prochainement publier deux guides, le premier pour aider les professionnels du secteur du recrutement à respecter la protection des données, et le second consacré à la mise en conformité des organisations syndicales.


En 2021, alors que le nombre de plaintes à la CNIL a augmenté, le pourcentage de celles du monde du travail a diminué pour revenir à son niveau de 2019.

83% des plaintes relatives à la surveillance des salariés concernaient des dispositifs de vidéosurveillance au travail.

Plus 79% de notifications de violation de données personnelles par rapport à 2020, touchant en grande partie les PME et micro-entreprises.

Le rançongiciel reste l'attaque la plus répandue : 43% des notifications reçues en 2021 portent sur ce seul type d'attaque (20% en 2020).

La CNIL a nettement augmenté ses contrôles en 2021, qui ont mené sa formation restreinte à prononcer 18 sanctions (14 en 2020), 135 mises en demeure de se mettre en conformité (49 en 2020) et 45 rappels à l'ordre.



+ 79% de notifications de violations de données personnelles en 2021

MOBILITE INTRAGROUPE : QUID DES OBLIGATIONS DE L'ANCIEN EMPLOYEUR ?

Hors le cas de l'article L1224-1 du Code du travail, le transfert de salariés n'entraîne pas la transmission des obligations de l'ancien au nouvel employeur

Dans cette affaire, une salariée juriste avait été engagée par la société BNP Paribas Lease Group avant que son contrat soit transféré à une autre filiale du groupe, la société BNP Paribas.

Le transfert s'est fait au moyen d'une convention tripartite conclue entre les deux sociétés et la salariée.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes dirigées contre la société BNP Paribas.

Ces demandes concernaient l'exécution de son contrat de travail conclu avec la société BNP Paribas Lease Group.

La salariée considérait que la convention de transfert relevait du régime de l'article L1224-1 du Code du travail qui prévoit les cas de transferts automatiques du contrat de travail

A ce titre, elle demandait que son nouvel employeur réponde des obligations de l'ancien.

La Cour de cassation valide le raisonnement de la Cour d'appel en jugeant les demandes de la salariée irrecevables car dirigées contre la mauvaise société.

En effet, la Cour juge que le cas de la mobilité intragroupe ne relève pas du régime juridique de l'article L1224-1 du Code du travail.

Il s'agit d'un régime autonome qui n'emporte pas la transmission au nouvel employeur des obligations qui incombent à l'ancien employeur, sauf stipulations expresses.

Marie COURPIED-BARATELLI
Vanessa DE ABREU
Gabriella DE FRANCHIS
Avocats

Tél. : 01.53.63.31.31

Mail : m.courpied-baratelli@cabinetlombard.fr

Lombard Baratelli Astolfe & associés

205 Boulevard Saint-Germain

75007 – PARIS

Cass. Soc 23 mars
2022
n°20-21.518