
VEILLE JURIDIQUE ET DROIT SOCIAL

I. Utiliser le Nouveau Code du travail

Conseil d'utilisation : avant d'effectuer l'exercice, analyser les tables de recherche du Code et chercher une méthode d'utilisation.

- **L. 1321-1** : contenu du règlement intérieur.

Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :

- 1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 ; ces instructions précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des équipements de protection individuelle, des substances et préparations dangereuses ; elles doivent être adaptées à la nature des tâches à accomplir ;
- 2° Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la sécurité et de la santé des salariés dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;
- 3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, et notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

- **L. 3122-27** : récupération des heures perdues.

Seules peuvent être récupérées, selon des modalités déterminées par décret, les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant :

- 1° De causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ;
- 2° D'inventaire ;
- 3° Du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels.

- **R. 3141-3** : début de la période de référence pour la détermination du droit aux congés payés.

Le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1^{er} juin de chaque année.

Toutefois, dans les professions où en application de l'article L. 3141-30 l'employeur est tenu de s'affilier à une caisse de congé, le point de départ de l'année de référence est fixé au 1^{er} avril.

- **R. 2421-1 al. 1** : demande d'autorisation adressée à l'inspecteur du travail.

La demande d'autorisation de licenciement d'un délégué syndical, d'un salarié mandaté ou d'un conseiller du salarié est adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel est employé l'intéressé.

- **D. 3231-3** : abattement relatif au SMIC.

Le salaire minimum de croissance applicable aux jeunes travailleurs de moins de dix-huit ans comporte un abattement fixé à :

1° 20 % avant dix-sept ans ;

2° 10 % entre dix-sept et dix-huit ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

2. Tirer les conséquences d'une évolution législative

La modification concerne le calcul du « délai de carence » entre deux contrats de travail précaire. La loi de modernisation sociale distingue deux cas et indique que le calcul du délai s'effectue en tenant compte du nombre de jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Ce resserrement du dispositif législatif a pour but de lutter contre la pratique de certaines entreprises qui faisaient se succéder des salariés différents sur le même poste. En effet, sous le régime juridique antérieur à la loi de modernisation sociale, un contrat de 5 jours donnait lieu à un délai de carence de 2 jours absorbés par le week-end.

3. Analyser un arrêt

Méthode pour analyser une décision de justice

L'analyse d'une décision de justice comporte 5 stades.

1) Les faits

Ce sont les événements à l'origine du conflit entre les parties.

La présentation des faits doit être précise et concise. Elle indique quelles sont les parties en présence, leur lien juridique ainsi que les faits constants, c'est-à-dire non contestés.

2) La procédure

Il s'agit de présenter chronologiquement les juridictions intervenues au procès, la qualité des parties devant ces juridictions et les décisions rendues.

Exemple : analyse d'un arrêt en Cour de cassation. Procédure :

- Juridiction de première instance (Conseil des prud'hommes)
 - demandeur ;
 - défendeur ;
 - décision.
- Cour d'appel (chambre sociale)
 - appelant ;
 - intimé ;
 - décision.
- Cour de cassation
 - demandeur ;
 - défendeur.

Tous les éléments ne sont pas fournis dans la décision à analyser, il est souvent possible de les déduire.

3) Les prétentions des parties

Les prétentions sont les demandes formulées par les parties au procès et les arguments à l'appui de ces demandes.

4) Le problème juridique posé

Posé sous la forme d'une question, il doit être formulé en termes juridiques et abstraits. Il ne fera aucune référence à l'affaire.

Exemple de formulations :

- Y a-t-il ou non contrat de travail ?
- La cause de licenciement est-elle réelle et sérieuse ?

5) La décision

Elle répond au problème de droit posé. Exposée de manière précise et claire, elle reprend dans un premier temps le dispositif, pour ensuite exposer les arguments utilisés et les expliquer en utilisant notamment les connaissances de cours.

Au cas d'espèce la réponse attendue des étudiants est la suivante :

Faits. 2^e attendu.

Procédure. 2^e et 3^e attendus.

Contredit : pour des raisons de simplicité et de rapidité, les décisions statuant uniquement en matière de compétence ne font pas l'objet d'un appel mais d'un recours simplifié porté devant la Cour d'appel.

Prétention des parties. 2^e et 3^e attendus.

Problème juridique posé. Un contrat de location d'un véhicule équipé taxi est-il un contrat de travail ?

Décision. L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs.

Malgré la dénomination et la qualification donnée au contrat litigieux, l'accomplissement effectif du travail dans les conditions prévues par le contrat et les conditions générales annexées plaçait le « locataire » dans un état de subordination à l'égard du « loueur ». En conséquence, sous l'apparence d'un contrat de location d'un « véhicule taxi » était en fait dissimulée l'existence d'un contrat de travail.

4. Rédiger une note

Conseil : se rapprocher du professeur de communication pour la méthodologie de la note.

Ce travail fait référence à l'arrêt Nikon reproduit en annexe. Le corrigé propose quelques pistes de réflexion.

Le contrat de travail repose sur un lien de subordination juridique. Par ce contrat, le salarié se place sous la subordination de l'employeur. Ce dernier a donc le droit de contrôler, commander et surveiller son salarié. La surveillance pose la question des moyens (problème non abordé par l'arrêt Nikon) et des fins : que peut-on surveiller ?

La réponse à cette question est évidente. On peut surveiller l'activité des salariés. Mais, nous sommes ici en présence d'une « fausse bonne » réponse, car au travail le salarié ne consacre pas 100 % de son temps à l'employeur. La question devient alors : quelle place doit-on prévoir pour la vie privée du salarié au temps et au lieu du travail ?

L'arrêt Nikon ne résout pas cette question mais il admet, de façon explicite, une place pour la vie privée au travail. En effet, dans un attendu de principe, la Cour de cassation affirme que « le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée » ce qui implique le « secret des correspondances ». Elle en déduit que l'employeur ne peut pas prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui. Cette protection s'étend au cas où le salarié utilise du matériel de l'entreprise. Elle joue même quand l'employeur lui a interdit une utilisation à des fins personnelles.

Lors de recherches sur le problème posé, on peut être confronté aux problèmes suivants :

- L'employeur peut-il contrôler l'utilisation des systèmes informatiques ? Oui, si le moyen de contrôle n'est pas clandestin. Base : L. 1221-9 nouveau Code du travail.
- Le CE joue-t-il un rôle dans ce domaine ? Il doit être impérativement informé de la mise en place des systèmes de contrôle. Base : L. 2323-32 nouveau Code du travail.
- Quel rôle la CNIL joue-t-elle dans ce domaine ? L'employeur doit déclarer son système de contrôle à la CNIL. C'est une condition *sine qua non* de sa légalité. En cas d'absence de déclaration, les moyens de preuve tirés de l'utilisation de ce système sont illicites. Par ailleurs, la non-déclaration est un délit pénal. Base : 226-16 Code pénal.
- Quelles informations les salariés doivent-ils recevoir ? La loi Informatique et libertés (art. 27) dispose que les personnes auprès desquelles sont recueillies des informations nominatives doivent être informées :