

LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI Métropole

N°26 - Décembre 2012

1. A quel moment dois-je bénéficier d'une visite médicale ?

Au cours de votre vie professionnelle, vous devez être soumis à plusieurs visites médicales. L'employeur a l'obligation de vous convoquer à ces visites et de respecter par la suite, l'avis et les prescriptions que pourraient rendre le médecin du travail.

Récemment encore, un employeur a été condamné, pour ne pas avoir respecté les restrictions médicales et l'interdiction qui lui était faite d'affecter un salarié à une tâche particulière (1).

Nous vous rappelons les événements qui vont déclencher votre convocation, par votre employeur, à une visite médicale.

- **La visite médicale d'embauche**

Avant le début de votre travail et au plus tard avant l'expiration de votre période d'essai vous devez bénéficier d'un examen médical d'embauche (1). Il est obligatoire puisqu'il sert à vérifier votre aptitude à occuper ce nouvel emploi.

Pour autant, si le médecin du travail l'estime nécessaire ou si vous en faites la demande, cette visite médicale n'est pas obligatoire lorsque vous changez d'entreprise mais occupez un poste identique, dans les 12 mois suivant une visite médicale ayant conclu à votre aptitude.

Ce délai est porté à 24 mois si vous êtes embauché par le même employeur (2).

Votre employeur étant tenu à une obligation de sécurité de résultat, il doit impérativement vous convoquer à cette visite et s'assurer que vous vous y présentez. A défaut de convocation, vous pouvez lui demander des dommages-intérêts (3).

- **La visite médicale de reprise**

Depuis le 1er juillet vous êtes tenu de passer une visite médicale de reprise en cas :

- D'absence pour cause de maladie professionnelle
- D'absence pour congé maternité
- D'absence d'au moins 30 jours pour cause de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle ou en cas d'accident du travail (4).

Le médecin du travail ne peut vous déclarer inapte qu'après une étude de votre poste de travail et deux examens médicaux espacés de deux semaines (5). Lorsque vous êtes déclaré inapte, votre employeur doit vous proposer des offres de reclassement respectant les conclusions écrites du médecin du travail.

Si votre employeur vous fait reprendre le travail sur un poste qui ne respecte pas les prescriptions du médecin du travail et que vous vous blessez, votre employeur aura manqué à son obligation de sécurité de résultat et vous pourrez engager sa responsabilité (6).

- **Les visites médicales périodiques**

Vous devez bénéficier d'examens médicaux périodiques tous les 24 mois, afin que le médecin du travail s'assure de votre aptitude au poste de travail et vous informe des conséquences médicales suite aux risques auxquels vous pouvez être exposé (7).

Votre refus de vous rendre à cette visite médicale peut justifier votre licenciement pour faute grave (8).

- **Une surveillance médicale renforcée pour certains salariés**

Certains salariés, placés dans une situation particulière, vont bénéficier d'une surveillance médicale renforcée :

- Les femmes enceintes
- Les salariés âgés de moins de 18 ans
- Les salariés handicapés
- Les salariés exposés à des facteurs de risques tels que l'amiante, les rayonnements ionisants, le plomb, les risques hyperbares, le bruit ... (9).

Le médecin du travail décide des modalités de cette surveillance renforcée. Celle-ci comprend au moins un ou des examens médicaux tous les 24 mois (10). Il revient pour autant au médecin du travail de décider de leur périodicité, en fonction des bonnes pratiques existantes. Cette visite médicale renforcée ne permet pas au médecin du travail de ne plus vous convoquer aux examens médicaux périodiques (11).

Références :

(1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2012, n° 10-26392

(2) Article R. 4624-10 du Code du travail

(3) Article R. 4624-12 du Code du travail

(4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 octobre 2010, n° 09-40913

(5) Article R. 4624-21 du Code du travail

(6) Article R. 4624-31 du Code du travail

(7) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2012, n° 10-26392

(8) Article R. 4624-16 du Code du travail

(9) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1989, n° 87-42280

(10) Article R. 4624-18 du Code du travail

(11) Article R. 4624-19 du Code du travail

(12) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2010, n° 09-42.634

2. Puis-je m'habiller comme je veux au travail ?

Lorsque vous travaillez vous êtes soumis au pouvoir de direction de votre employeur, qui peut vous donner des ordres et des directives. Pour autant, vous pouvez vous habiller à votre guise sauf si l'intérêt de l'entreprise ou des raisons de sécurité exigent une tenue de travail spécifique.

- **La liberté de se vêtir au temps et au lieu de travail**

Votre employeur ne peut apporter à vos droits ainsi qu'à vos libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché (1).

Il ne peut vous obliger à modifier votre tenue vestimentaire que si cela est justifié et proportionné.

Votre refus de porter une tenue de travail ne peut être constitutif d'une faute que si l'obligation du port du vêtement est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché (2).

Cependant, votre liberté de vous vêtir au temps et au lieu de travail n'est pas une liberté fondamentale (3).

Si votre employeur vous licencie en raison de votre tenue de travail et que le licenciement est injustifié, votre licenciement ne sera pas nul, car puisque la nullité du licenciement n'est encourue qu'en cas d'atteinte à une liberté fondamentale (4).

- **Une tenue devant être en adéquation avec l'intérêt de l'entreprise**

Votre employeur peut néanmoins vous obliger à porter une tenue de travail ou à changer de tenue de travail si l'intérêt de l'entreprise ou un impératif de sécurité le justifie.

Si vous êtes en contact avec la clientèle, votre employeur a le droit de vous imposer le port d'un uniforme (5) ou de vous interdire de venir au travail en survêtement (6).

Votre employeur est en droit de vous imposer le port d'une tenue de travail ou de vous vêtir d'une certaine manière si cela est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Un code vestimentaire peut être prévu par votre contrat de travail, la convention collective, le règlement intérieur, une note de la direction, un code d'entreprise. Votre refus de respecter cette obligation vestimentaire justifie votre licenciement (7).

Votre employeur peut également vous demander de modifier votre tenue de travail lorsque celle-ci est de nature à créer un trouble dans l'entreprise.

Par exemple, l'employeur peut licencier une salariée refusant de changer sa tenue de travail suggestive (8) ou un ouvrier charcutier refusant de changer sa tenue malpropre, celle-ci ayant suscité des remarques des clients (9).

- **Une tenue obligatoire pour des raisons de sécurité**

Des impératifs d'hygiène et de sécurité autorisent votre employeur à vous imposer le port d'une tenue de travail. Cette obligation peut être prévue dans le règlement intérieur (10).

Cette obligation de sécurité autorise votre employeur à vous imposer le port d'une blouse, d'un casque, de chaussure de sécurité. Votre refus de porter ces vêtements justifie votre licenciement. Par exemple, le refus d'un salarié de porter un casque de sécurité obligatoire justifie son licenciement pour faute grave (11).

Dès lors que votre employeur vous impose une tenue, pour raisons de sécurité ou pour stratégie commerciale, il doit prendre en charge leur entretien (12).

Références :

(1) Article L. 1121-1 du Code du travail

(2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 février 1998, n° de pourvoi 95-43491

(3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mai 2003, n° de pourvoi 02-40273

(4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n° de pourvoi 99-45735

(5) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 3 juin 2009, n° de pourvoi 08-40346

(6) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 novembre 2001, n° de pourvoi 99-43988

(7) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mai 2003, n° de pourvoi 02-40273

(8) Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 22 juillet 1986, n° de pourvoi 82-43824

(9) *Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 29 février 1984, n° de pourvoi 81-42321*

(10) *Circulaire du 15 mars 1983, n° 5-83*

(11) *Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 23 mars 2005, n° de pourvoi 03-42404*

(12) *Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 2008, n° de pourvoi 06-44044*

3. Le renouvellement de la période d'essai doit être prévu par la Convention collective

Dans une affaire, un salarié a été engagé en qualité de directeur général adjoint chargé de la direction commerciale et marketing. Son contrat de travail prévoyait une période d'essai de trois mois renouvelable, sans pouvoir excéder la date du 31 décembre 2008. Le 29 décembre 2008, il a été mis fin à sa période d'essai. Il a alors saisi le Conseil de prud'hommes pour rupture abusive de son contrat.

La société a fait valoir que le contrat devait être exécuté de bonne foi. Le salarié avait demandé l'application de la clause de renouvellement de période d'essai prévue à son contrat. ce qui apparaît comme contradictoire avec ses déclarations antérieures. Ce renouvellement n'aurait pas dû être déclaré illicite.

Les juges de la Cour de cassation relèvent que la possibilité de renouvellement de la période d'essai n'étant pas prévue dans la convention collective applicable, il ne pouvait être proposé au salarié. La clause du contrat, prévoyant le renouvellement, étant nulle, la rupture de la période d'essai s'analysait comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ce qu'il faut retenir : la période d'essai se situe au début de l'exécution d'un contrat de travail. C'est une période transitoire permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié, et au salarié d'apprécier ses fonctions (*Article L. 1221-20 du Code du travail*).

Pour qu'une période d'essai soit renouvelée, il faut en premier qu'un accord de branche le prévoie. Les conditions et la durée du renouvellement devront être fixées par cet accord (*Article L. 1221-21 du Code du travail*).

Il faut également que ce renouvellement soit prévu dans le contrat de travail (*Article L. 1221-23 du Code du travail*).

Enfin, le salarié doit donner expressément son consentement pour que sa période d'essai soit renouvelée (*Circulaire DGT n°2009-5 du 17 mars 2009*)

Si la convention collective ne l'autorise pas, la rupture du contrat intervenu pendant la période de renouvellement de l'essai s'analysera en licenciement sans cause réelle et sérieuse. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 2 juillet 2008, n° 07-40132*).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2012, n° 11-11444

4. L'informatique sur le lieu de travail

Comme le rappelle la CNIL, « l'ordinateur personnel mis à la disposition des utilisateurs sur leur lieu de travail n'est pas, en tant que tel, protégé par la loi 'informatique et libertés' et ne relève pas de la vie privée du salarié » (*Rapport du 5 février 2002*).

En dépit de ce principe, l'informatique sur le lieu de travail continue de susciter de nombreuses questions.

- **L'accès, par l'employeur, aux fichiers informatiques du salarié**

Selon la Cour de cassation, « *les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumés, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, avoir un caractère professionnel* » (Cass. soc. 18 octobre 2006, n° 04-48025).

Il en résulte que l'employeur peut y avoir accès, même hors de la présence du salarié. La Cour de cassation applique ce principe de manière extensive.

Ainsi, dans un arrêt du 21 octobre 2009 (Cass. soc. 21 octobre 2009, n° 07-43877), elle a jugé que le répertoire informatique identifié par les initiales du salarié ne peut être considéré comme personnel.

De même, dans un arrêt du 10 mai 2012 (Cass. soc. 10 mai 2012, n° 11-13884), la Cour de cassation a posé pour principe que « *la seule dénomination "Mes documents" donnée à un fichier ne lui confère pas un caractère personnel.* »

Attention : Le salarié a droit, même au temps et au lieu du travail, au respect de l'intimité de sa vie privée. Ainsi, si l'employeur peut consulter les fichiers qui n'ont pas été identifiés comme personnels par le salarié, il ne peut les utiliser pour le sanctionner s'ils s'avèrent relever de sa vie privée (Cass. soc. 5 juillet 2011, n° 10-17284).

- **L'utilisation, par le salarié, de la messagerie électronique professionnelle**

Le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée et, en particulier, au secret des correspondances.

Pour la Cour de cassation, il en résulte que l'employeur ne peut prendre connaissance des messages personnels émis et reçus par le salarié grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, et ce même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur (Cass. soc. 12 octobre 2004, n° 02-40392).

Cela étant, à l'instar des fichiers informatiques (cf. § 1), la jurisprudence considère que les emails adressés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, de sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé (Cass. soc. 15 décembre 2010, n° 08-42486).

En conséquence, la consultation des messages émis ou reçus par le salarié est possible, sauf si ceux-ci ont été clairement identifiés comme personnels.

Il importe enfin de préciser que l'employeur peut tout à fait interdire l'utilisation, par le salarié, de la messagerie électronique professionnelle à des fins privées.

Cette interdiction peut être prévue par une note de service ou le règlement intérieur de l'entreprise.

Cela étant, la CNIL recommande une certaine tolérance de l'employeur en la matière, préconisant la rédaction suivante : « *un usage raisonnable dans le cadre des nécessités de la vie courante et familiale est toléré, à condition que l'utilisation du courrier électronique n'affecte pas le trafic normal des messages professionnels* » (rapport du 5 février 2002 susvisé).

- **L'utilisation d'Internet, par le salarié, sur le lieu de travail**

La CNIL rappelle qu'« aucune disposition légale n'interdit à l'employeur de fixer les conditions et limites de l'utilisation d'Internet à des fins autres que professionnelles, lesquelles ne constituent pas, en soi, des atteintes à la vie privée des salariés. »

Lorsque l'usage d'Internet est permis, le principe est que les connexions établies par un salarié sur des sites Internet pendant son temps de travail, grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail, sont présumées avoir un caractère professionnel, de sorte que l'employeur peut les rechercher aux fins de les identifier, hors de sa présence (Cass. soc. 9 juillet 2008 n° 06-45800).

L'employeur peut donc librement consulter les « favoris » du salarié ou « l'historique » de son navigateur (Cass. soc. 9 février 2010 n° 08-45253).

L'utilisation de plus en plus répandue des réseaux sociaux (Facebook, Twitter, LinkedIn, etc.) a fait naître des problématiques qui ont eu beaucoup d'échos dans la presse.

Ainsi, la Cour d'appel de Reims a jugé, dans un arrêt du 9 juin 2010 (n° 09-3209), que le message laissé par un salarié sur le « mur » d'un « ami » Facebook n'est pas protégé par les règles applicables aux correspondances privées.

Le Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt a statué dans le même sens, dans un jugement du 19 novembre 2010 (n° 10-853).

En définitive, les salariés ne peuvent utiliser les réseaux sociaux pour dénigrer l'entreprise, sauf à s'exposer à des sanctions disciplinaires.

- **Les règles applicables aux chartes informatiques**

Les problématiques liées à l'outil informatique (sécurité du réseau, contrôle de l'usage d'Internet, etc.) ont conduit nombre d'entreprises à mettre en place des chartes informatiques, afin de régir l'utilisation de l'informatique par le salarié.

Ces chartes informatiques, en tant qu'elles contiennent des prescriptions générales en matière de disciplines, doivent suivre la même procédure de mise en place que le règlement intérieur (article L. 1321-4 du Code du travail) :

- Le projet de charte informatique doit être soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que, le cas échéant, au CHSCT ;
- L'entrée en vigueur de la charte informatique doit être postérieure d'un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité, à savoir :
 - L'affichage à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche (article R. 1321-1 du Code du travail) ;
 - Le dépôt au greffe du conseil de prud'hommes du ressort de l'entreprise ou de l'établissement (article R. 1321-2 du Code du travail).
- Parallèlement à ces mesures de publicité, la charte informatique, accompagnée de l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et, le cas échéant, du CHSCT, doit être communiquée à l'inspecteur du travail.

En revanche, les entreprises n'ont aucune obligation de déclarer une charte informatique à la CNIL.

Eric Charret
Commission Juridique
CFDT UTI Lille Métropole

