

Lettre d'Information Juridique

CFDT UTI Métropole

N°52 janvier 2015

- **Paiement des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire

Les heures ainsi effectuées sont majorées de :

- ✓ 25% pour chacune des 8 premières : soit de la 36ème à la 43ème heure ;
- ✓ 50% au-delà (à compter de la 44ème heure)

Vous ne percevez pas de telles majorations ? Vérifiez les dispositions de votre convention collective ou le contenu des accords applicables à votre entreprise, car ils peuvent prévoir un taux différent, qui toutefois, ne peut en aucun cas être inférieur à 10%.

Vos heures supplémentaires doivent vous être payées à la même date et à la même périodicité que votre salaire. De plus, elles doivent figurer sur le bulletin de paie correspondant à la paie à laquelle elles sont rattachées.

Le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé, en partie ou en totalité, par un repos compensateur équivalent/de remplacement si cela est prévu par un accord collectif ou par l'employeur. Ce repos s'ajoute au repos compensateur obligatoire pour les heures supplémentaires y ouvrant droit.

La durée du repos compensateur de remplacement est de :

- ✓ 1h15, pour les heures majorées à 25% ;
- ✓ de 1h30 pour les heures majorées à 50%.

Également, si les heures supplémentaires que vous effectuez sont très nombreuses et qu'elles dépassent le contingent annuel, alors vous avez droit à une contrepartie obligatoire en repos

En résumé, lorsque vous effectuez des heures supplémentaires, celles-ci peuvent donner lieu, soit à :

- ✓ un paiement majoré de votre rémunération,
- ✓ un repos compensateur de remplacement pour l'ensemble des heures supplémentaires effectuées et leurs majorations,
- ✓ un paiement majoré pour une partie seulement, et pour l'autre à un repos compensateur.

- **Internet et le travail**

Nous sommes 40 millions d'internautes en France en 2012 (source : Médiamétrie, janvier 2012) et parmi nous une majeure partie des 23 millions de français salariés utilisent quotidiennement Internet, Facebook, disque dur, fichier courriels etc.

Le salarié doit ajuster sa communication personnelle et professionnelle à ces nouvelles technologies. La jurisprudence s'adapte également à cette communication technique : les juges préservent la vie privée du salarié et sa liberté d'expression dans des limites qu'elle détermine de manière pragmatique.

✓ *La liberté d'expression du salarié et les moyens de stockage des données*

Le stockage de données dans l'entreprise comprend entre autres les fichiers contenus dans l'ordinateur du salarié mis à disposition par l'employeur, le disque dur externe et la clé USB connectée à l'ordinateur professionnel.

Les juges préservent la liberté d'expression du salarié à la condition qu'il respecte une nécessaire distinction entre ses fichiers personnels ou professionnels selon les règles qu'ils ont établis. À défaut la sanction est redoutable :

L'employeur peut prendre connaissance d'un fichier qui n'est pas identifié comme personnel sur l'ordinateur professionnel mis à la disposition du salarié.

Les juges considèrent que le fichier créé par le salarié et stocké sur l'ordinateur mis à sa disposition par l'employeur est professionnel.

L'employeur peut donc en prendre connaissance hors la présence du salarié.

Par exception, les répertoires et fichiers expressément identifiés comme personnels conservent un caractère privé.

Les juges appliquent ici la jurisprudence en matière de messagerie électronique

Dans un arrêt du 20 juin 2014 n°14/3090, la Cour d'Appel de Paris s'est prononcée sur la régularité de l'obtention des moyens de preuve par l'employeur pour justifier du licenciement pour faute lourde d'un Directeur commercial qui aurait entre autre détourné une partie de la clientèle de son employeur.

Le salarié considérait que l'employeur n'avait pas obtenu régulièrement la preuve du détournement de clientèle puisqu'il avait procédé à une fouille de ses effets personnels sans son accord et en son absence.

Dans ce contexte, la Cour d'Appel de Paris a jugé que :

" Il s'avère toutefois que l'ordinateur de Monsieur Sylvain X, qui lui avait été fourni par l'employeur pour le bon exercice de ses fonctions, est supposé ne contenir que des données professionnelles, sauf répertoires ou fichiers expressément identifiés comme personnels ".

- Qu'est ce qu'un " fichier personnel " :

Ce n'est pas un fichier dénommé " mes documents " :

Selon la Cour d'appel de Versailles du 22 janvier 2014 n°12/03390 la dénomination " mes documents " ne suffit pas à rendre personnelles les données stockées sur le fichier.

La Cour confirme ainsi l'arrêt de la Cour de cassation du 10 mai 2012 n°11-13884.

Un salarié Responsable chauffeurs est licencié pour faute grave avec mise à pied conservatoire.

L'employeur lui reproche d'exercer une activité de concurrence déloyale.

Le salarié demande alors aux juges d'écarter des débats des documents contenus dans son ordinateur professionnel qu'il considérait comme fichiers personnels car il les avait dénommé " mes documents ".

La Cour d'Appel de Versailles s'y oppose en considérant que :

" 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, de sorte que l'employeur peut y

avoir accès hors sa présence ;

Que des fichiers intégrés dans le disque dur de l'ordinateur mis à disposition du salarié par l'employeur ne sont pas identifiés comme personnels du seul fait qu'ils sont classés dans un dossier intitulé " mes documents ".

- ✓ *La jurisprudence relative aux fichiers électronique est étendue aux moyens de stockages externes.*

Pour stocker les données informatiques, les entreprises utilisent notamment un ordinateur professionnel, un disque dur externe, une clé USB, outils techniques qui donnent lieu à des décisions de plus en plus affinées.

Comme pour la messagerie électronique et les fichiers informatiques, les juges considèrent que quelque soit le moyen de stockage utilisé parmi le matériel mis à disposition du salarié par l'employeur, le salarié est présumé utiliser ce matériel à des fins professionnelles sauf s'il identifie ces moyens de stockage externe comme personnels.

- La clé USB :

La Cour de Cassation dans un arrêt du 2 février 2013 n°11-28649 a jugé le licenciement d'une salariée Assistante Administrative licenciée pour faute grave notamment parce qu'elle aurait enregistré sur une clé USB des informations confidentielles concernant l'entreprise et des documents personnels de collègues et dirigeant de l'entreprise.

Ces informations avaient été enregistrées sur une clé USB personnelle à la salariée néanmoins connectée à l'ordinateur mis à disposition par l'entreprise.

La Cour de Cassation a alors considéré :

" qu'une clé USB, dès lors qu'elle est connectée à un outil informatique mis à la disposition du salarié par l'employeur pour l'exécution du contrat de travail, étant présumée utilisée à des fins professionnelles, l'employeur peut avoir accès aux fichiers non identifiés comme personnels qu'elle contient, hors la présence du salarié ".

- Le disque dur

Deux arrêts précisent la notion de moyens de stockage " personnel " :

L'arrêt de la Cour d'appel de Paris du 10 avril 2014 n°11/04388 qui a jugé le cas d'un salarié licencié pour faute grave qui avait identifié le disque dur de son ordinateur contenant des données personnelles avec la dénomination " Perso ".

L'employeur reprochait notamment à ce salarié Administrateur Systèmes d'avoir utilisé des données de l'entreprise pour son usage personnel.

La Cour d'Appel de Paris rejette l'argumentation du salarié en jugeant que :

" les dossiers et fichiers créés et connexions établies par un salarié grâce à l'outil informatique mis à disposition par son employeur pour l'exécution de son travail, sont présumés avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir hors de sa présence, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels ; que la dénomination " PERSO " du disque dur lui-même ne peut conférer un caractère personnel à l'intégralité des données qu'il contient ".

L'arrêt de la Cour d'Appel de Versailles du 15 janvier 2014 n°12/01664 qui a jugé le cas d'un Dessinateur Projeteur licencié pour faute lourde avec mise à pied conservatoire pour avoir copié sur un disque dur externe lui appartenant et qu'il emportait chez lui chaque soir plus de 13 000 fichiers appartenant à la société dont selon l'employeur des fichiers concernant des affaires sur lesquelles il n'avait pas travaillé, des fichiers représentant le cœur du savoir-faire de l'entreprise et des données liées à la défense nationale sur lesquelles son employeur était tenu par un accord de confidentialité.

Le salarié expliquait que la lecture de son disque dur personnel par son employeur était illégale sans qu'il est été préalablement averti et sans son accord.

La Cour d'appel de Versailles est d'un avis contraire puisqu'elle estime en application de la jurisprudence de la Cour de Cassation :

" Que, cependant, s'il est constant que le disque dur externe en cause appartenait à Monsieur A [] Qu'il s'ensuit que le disque dur était présumé utilisé à des fins professionnelles et que l'employeur, qui a procédé avec l'accord et en présence du salarié, pouvait avoir accès à ses fichiers dont aucun n'était identifié comme personnel ".

Exceptionnellement, l'employeur peut être autorisé à accéder aux fichiers identifiés comme personnels.

Dans cet arrêt de la Cour d'appel de Paris du 22 janvier 2014 n°12/01863, un employeur a été exceptionnellement autorisé à accéder à un fichier correctement identifié comme personnel par le salarié compte tenu du " risque ou évènement particulier " caractérisé par les juges.

Un salarié embauché comme Infographiste spécialisé en multimédia est mis à pied à titre conservatoire et licencié pour faute grave au motif qu'il aurait inséré dans son site Internet personnel des vidéos publicitaires réalisées pour des clients de son employeur contrairement à son contrat de travail.

Selon l'employeur, le contrat de travail spécifiait que toutes réalisations, créations et productions effectuées par le salarié dans le cadre de son contrat de travail resteraient la propriété intellectuelle de la société.

C'est dans ces circonstances très particulières que les juges ont reconnu que l'employeur pouvait consulter, dans l'ordinateur professionnel du salarié, ses fichiers identifiés comme personnels sans que le salarié n'ait été présent à son poste ou dûment appelé.

Ce contrôle exceptionnel de l'employeur doit être justifié et proportionné au but recherché.

La cour constate alors que :

" l'on se trouvait bien donc dans l'un des cas dans lesquels l'employeur peut ouvrir des fichiers identifiés par le salarié comme personnels, en son absence, c'est-à-dire en cas de risque ou d'élément particulier ".

Précisions faite que l'employeur avait été préalablement autorisé par le président du Tribunal de Grande Instance à recourir à un huissier pour procéder à ces constats.

- **[Retour aux Actualités Visite Médicale](#)**

L'absence de visite médicale de reprise crée un préjudice au salarié que l'employeur doit réparer

Dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat à l'égard de ses salariés, l'employeur est tenu d'organiser les visites médicales et notamment la visite médicale de reprise. A défaut, le salarié subit un préjudice qui doit être indemnisé.

Dans l'arrêt du 15 octobre 2014 (Cass. Soc. 15.10.2014 : n°13-14969), la Cour de Cassation rappelle une fois encore, les obligations fondamentales de l'employeur en matière de santé et de sécurité des salariés au travail.

Parmi ces obligations figurent celle d'organiser les visites médicales et notamment la visite médicale de reprise obligatoire après une maladie professionnelle ou non.

L'objet de la visite médicale de reprise et l'intérêt pour le salarié

Selon les termes de l'article R4624-23 du Code du travail, la visite médicale de reprise recouvre plusieurs objectifs.

Elle permet ainsi :

- ✓ de délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste ;
- ✓ de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;
- ✓ d'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de pré reprise.

Durant la période d'arrêt de travail, le contrat de travail du salarié est suspendu. Dès lors, seule la visite de reprise met fin à la période de suspension du contrat de travail.

Si le salarié est déclaré apte sans réserve, il pourra retrouver son poste ou un poste équivalent. Si le salarié, de retour d'arrêt de travail, est déclaré inapte lors d'une visite médicale de reprise, cela met fin à la période de suspension du contrat de travail.

L'employeur a bien l'obligation de faire passer une visite médicale de reprise à un salarié qui revient d'un long arrêt de travail (suite à un accident du travail ou un accident/maladie non professionnel) ou après une maladie professionnelle.

La visite de reprise est obligatoire :

- ✓ après un congé maternité ;
- ✓ après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- ✓ après une absence d'au moins 30 jours suite à un accident du travail ;
- ✓ après une absence d'au moins 30 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel (article R4624-22 du Code du travail).

Une distinction est à opérer selon que le salarié était en arrêt pour maladie et/ou accident non professionnels ou suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

- ✓ *Visite médicale de reprise en cas de maladie et accident non professionnels*

Depuis le 1er juillet 2012 l'employeur doit organiser une visite médicale de reprise après un arrêt de maladie d'origine non professionnelle de 30 jours calendaires consécutifs (article R4624-22 du Code du travail).

De même, cette visite n'est plus légalement obligatoire en cas d'absences répétées pour raison de santé.

Si l'employeur n'organise pas la visite médicale de reprise, il ne respecte pas son obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Le salarié peut alors prendre acte de la rupture de son contrat de travail.

Visite médicale de reprise en cas d'accident du travail et maladie professionnelle

Depuis le 1er juillet 2012, l'employeur ne doit organiser la visite médicale de reprise qu'en cas d'absence du salarié d'au moins 30 jours en cas d'accident du travail (article R4624-22 du c. trav.).

En cas de maladie professionnelle et quelque soit la durée de l'arrêt, l'employeur doit organiser une visite de reprise après tout arrêt (article R4624-21 du c. trav.).

✓ *Le préjudice du salarié en cas de défaut de visite médicale de reprise*

Si l'employeur n'organise pas la visite de reprise, il méconnaît son obligation de sécurité à l'égard du salarié concerné (Cass. soc. 28.02. 2006 : n°05-41555).

Le contrat de travail, en outre, reste suspendu.

Il est dès lors impératif pour l'employeur d'organiser une visite médicale après chaque arrêt de travail suite à un accident de travail.

C'est sa jurisprudence constante que ne manque pas de rappeler la Cour de Cassation dans l'arrêt du 15 octobre 2014 (Cass. Soc. 15.10.2014 : n°13-14969).

L'employeur ne peut en aucun cas laisser un salarié reprendre son travail sans organiser la visite médicale de reprise imposée par le Code du travail. L'examen médical doit être organisé dans un délai de 8 jours à compter de la reprise du travail par le salarié.

Le non-respect de vos obligations relatives à la visite médicale de reprise cause nécessairement au salarié un préjudice.

Dans l'espèce du 15 octobre, le salarié a d'abord été en arrêt de travail pour maladie puis en arrêt pour cause d'accident du travail.

A son retour d'arrêt, il a été licencié pour faute grave.

Il a saisi la juridiction prud'homale afin de contester le licenciement et obtenir des indemnités pour défaut d'organisation de la visite médicale de reprise.

La Cour d'Appel avait jugé le licenciement infondé sur le terrain de la faute grave, mais l'avait requalifié en licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Dans ces conditions, l'employeur n'avait pas la possibilité de licencier le salarié, à fortiori sans avoir procédé à la visite médicale de reprise.

En effet, ce sont les règles rappelées par la Cour de Cassation.

- ✓ L'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise.
- ✓ Il doit en assurer l'effectivité.

Dès lors, il ne peut laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel sans le faire bénéficier lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures.

Le non-respect par l'employeur de ses obligations relatives à la visite médicale de reprise cause nécessairement au salarié un préjudice.

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce contrat que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir le contrat pour un

motif étranger à l'accident ou à la maladie.

En conséquence, toute résiliation du contrat de travail prononcée en l'absence de visite médicale de reprise est nulle.

C'est bien la raison pour laquelle, si le licenciement pour faute grave est requalifié en licenciement pour cause réelle et sérieuse, il ne peut permettre à l'employeur de résilier le contrat en passant outre la visite médicale de reprise : le contrat est toujours suspendu.

Éric Charret

Commission Juridique

CFDT UTI Lille Métropole