

PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES DU SALARIE

LES BONNES PRATIQUES EN MATIERE DE PROTECTION DES DONNEES PERSONNELLES DES SALARIES PRECISEES PAR LA CNIL

A l'occasion de la 7^e journée européenne de la protection des données personnelles et de la vie privée, organisée le 28 janvier 2013, la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) a publié sur son site internet [www.cnil.fr] cinq fiches thématiques sur les bonnes pratiques en matière de protection des données personnelles des salariés :

- Le recrutement et la gestion du personnel,
- Les outils informatiques au travail,
- L'accès aux locaux et le contrôle des horaires,
- La vidéosurveillance sur les lieux de travail,
- La géolocalisation des véhicules salariés.

UNE CLE USB PEUT ETRE CONSULTEE PAR L'EMPLOYEUR EN L'ABSENCE DU SALARIE (C. Cass., 12 février 2013 n°11-28.649)

Une salariée engagée en qualité d'assistante administrative avait été licenciée pour faute grave du fait de l'enregistrement sur clé USB d'informations confidentielles et de documents personnels des membres de l'entreprise.

La Cour d'appel a considéré que le licenciement intervenu était sans cause réelle et sérieuse au motif que l'employeur ne pouvait se prévaloir d'un moyen de preuve illicite. La salariée n'ayant pas été présente lors de la consultation de sa clé USB, elle n'avait pu être informée de son droit d'en refuser le contrôle ou d'exiger la présence d'un témoin.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel au visa des articles 9 du Code de procédure civile et L. 1121-1 du Code du travail : « 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 ».

Toutefois, le salarié peut empêcher l'employeur d'y avoir accès soit en s'assurant que sa clé ne reste pas connectée à son ordinateur professionnel, soit en identifiant le contenu de la clé comme personnel.

JOURNALISTES PIGISTES

UN PIGISTE PEUT DEMANDER LA RESILIATION JUDICIAIRE DE SON CONTRAT DE TRAVAIL (CA Versailles., 27 février 2013 n°10-05.484)

Une journaliste pigiste s'était vue signifier par l'éditeur de presse la fin de sa collaboration à l'occasion d'une conversation téléphonique. Elle saisissait alors le conseil des prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur.

Le conseil des prud'hommes a considéré que la pigiste bénéficiait d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel dont la rupture était imputable à l'employeur, de sorte que la résiliation du contrat de travail était à ses torts exclusifs.

La Cour d'appel confirme le raisonnement du conseil des prud'hommes en considérant :

- d'une part, que la pigiste a bien la qualité de salariée et que la résiliation judiciaire du contrat de travail doit se faire aux torts de l'employeur, dans la mesure où ce dernier a manqué gravement à ses obligations

contractuelles en ne fournissant plus régulièrement de travail à sa salariée ;
- d'autre part, qu'en sa qualité de pigiste, sa rémunération peut varier et qu'elle est mal fondée à solliciter la fixation d'un salaire équivalent au salaire d'un journaliste rédacteur permanent.

Ainsi, le régime de la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur est appliqué aux journalistes bénéficiant d'un contrat de travail, entraînant les effets d'un licenciement, sans cause réelle et sérieuse ou abusif.

MODALITES D'OUVERTURE DES DROITS AUX INDEMNITES JOURNALIERES MALADIE DES PIGISTES (Circulaire n°DSS/2A/2013/163 du 16 avril 2013)

Par circulaire du 16 avril 2013, la Direction de la sécurité sociale précise les conditions d'accès aux droits aux indemnités journalières maladie et maternité pour les personnes exerçant une profession à caractère saisonnier ou discontinu, y compris les pigistes.

Les intéressés doivent répondre aux conditions générales de l'article R. 313-3 du Code de la sécurité sociale : ainsi ils doivent justifier aux dates de référence prévues aux 2° et 3° de l'article R. 313-1, soit que le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès assises sur les rémunérations qu'il ont perçues pendant les six mois civils précédents est au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 1 015 fois la valeur du salaire minimum de croissance au premier jour de la période de référence ; soit qu'ils ont effectué au moins 200 heures de travail salarié ou assimilé au cours des trois mois civils ou des quatre-vingt-dix jours précédents.

L'assuré doit, en outre, justifier de dix mois d'immatriculation à la date présumée de l'accouchement pour bénéficier des indemnités journalières de l'assurance maternité.

En tout état de cause, le montant de l'indemnité journalière est calculé sur la moyenne des salaires bruts des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail.

LES PROPOS PUBLIES SUR LES RESEAUX SOCIAUX PEUVENT NE PAS ETRE QUALIFIES D'INJURES PUBLIQUES (C. Cass., 10 avril 2013 n°11-19.530)

Un employeur avait assigné une ancienne salariée en paiement de dommages-intérêts et en prescription de diverses mesures d'interdiction et de publicité pour avoir publié sur des réseaux sociaux des propos qu'il qualifiait d'injures publiques.

La Cour d'appel a rejeté la qualification d'injures publiques au sens de l'article 33 de la loi du 29 juillet 1881 au motif que l'élément de publicité n'était pas caractérisé.

La Cour de cassation confirme l'argumentation de la Cour d'appel, considérant qu' « après avoir constaté que les propos litigieux [...] n'étaient en l'espèce accessibles qu'aux seules personnes agréées par l'intéressée, en nombre très restreint, la cour d'appel a retenu [...] que celles-ci formaient une communauté d'intérêts ; qu'elle en a exactement déduit que ces propos ne constituaient pas des injures publiques. »

Toutefois, une condamnation pour injure non publique reste possible conformément à l'article R. 621-2 du code pénal.

TELEREALITE ET DROIT DU TRAVAIL

LES PARTICIPANTS D'UNE EMISSION DE TELEREALITE N'ONT PAS LA QUALITE D'ARTISTE-INTERPRETE (C. Cass., 24 avril 2013 n°11-19.099)

53 participants d'une émission de télé-réalité avaient saisi le conseil des prud'hommes afin d'obtenir la requalification du « règlement participants » en contrat de travail à durée indéterminée, de se voir reconnaître la qualité

d'artiste-interprète et d'obtenir le paiement de rappel de salaires et d'indemnités diverses.

La cour d'appel a retenu la qualification de contrat de travail mais leur refuse la qualité d'artiste-interprète.

La Cour de cassation retient la qualification de contrat de travail, en raison de l'existence d'un lien de subordination entre la production et les participants conformément à sa jurisprudence constante (Cass. Soc. 3 juin 2009 n°08-40.981).

En revanche, elle refuse de reconnaître aux participants la qualité d'artiste-interprète au motif qu'ils « n'avaient aucun rôle à jouer ni aucun texte à dire, qu'il ne leur était demandé que d'être eux-mêmes et d'exprimer leurs réactions face aux situations auxquelles ils étaient confrontés et que le caractère artificiel de ces situations et de leur enchaînement ne suffisait pas à leur donner la qualité d'acteurs ; qu'ayant ainsi fait ressortir que leur prestation n'impliquait aucune interprétation, la Cour d'appel a décidé à bon droit que la qualité d'artiste-interprète ne pouvait leur être reconnue ».

LES PARTICIPANTS D'UNE ÉMISSION DE TÉLÉRÉALITÉ ONT LA QUALITÉ DE SALARIES
(C. Cass., 25 juin 2013 n°12-17.660)

Une candidate, sélectionnée par une société de production pour participer au tournage d'une émission de télé-réalité, avait saisi le conseil des prud'hommes afin d'obtenir la requalification du « règlement candidats » en contrat de travail ainsi que le paiement de salaires et d'indemnités.

La Cour de cassation considère que l'existence d'une prestation de travail exécutée sous la subordination de la société est caractérisée « lorsque le règlement candidats, effectivement appliqué, comportait des dispositions plaçant les participants sous l'autorité du producteur qui disposait d'un pouvoir de sanction, que le candidat s'engageait à participer au jeu pendant toute la durée où sa présence serait nécessaire à la

production pour le tournage et pour tous les besoins du programme, qu'il acceptait expressément d'être filmé à tout moment, qu'il s'engageait à participer à toutes les interviews et/ou témoignages et répondre de bonne foi aux questions, participer loyalement aux différents jeux et aux réunions du conseil, voter pour éliminer un ou plusieurs autres candidats, que tout manquement par le candidat donnait droit au producteur d'en tirer les conséquences pouvant aller jusqu'à son élimination du jeu, que le tournage se déroulait à l'étranger, dans un lieu clos, une île, sans que le participant puisse maintenir des contacts avec les proches ».

LES CANDIDATS À L'ÉLECTION DE « MISTER FRANCE » ONT LA QUALITÉ DE SALARIES
(C. Cass., 25 juin 2013 n°12-13.968)

Un candidat avait signé, avec une société de production, un document intitulé « règlement participants » afin de participer au programme « Election Mister France 2003 ». L'objet de ce programme consistait à ce que les participants sélectionnés par le comité « Mister France » et la société de production soient réunis pour concourir à l'élection de « Mister France 2003 » et de ses deux dauphins. Le candidat a obtenu le titre et a reçu un prix évalué à 30 000 euros. Il a, par la suite, saisi la juridiction prud'homale aux fins de requalification de la relation contractuelle en contrat de travail, ainsi que de paiement d'indemnités et de reconnaissance de la qualité de mannequin.

La Cour d'appel requalifie la relation de travail entre les parties en contrat de travail et condamne la société de production au paiement d'indemnités.

La société se pourvoit en cassation et considère, notamment, que le risque de perte ou de chance de gain caractérise l'existence d'un contrat aléatoire, exclusif de la qualification de contrat de travail, qu'en l'espèce le contrat était aléatoire. Elle argue également d'une absence de lien de subordination.

La Cour de cassation écarte la qualification de contrat de jeu. Elle rappelle que « *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* ». Or, comme le constate la Cour d'appel, le règlement candidats « *comportait des dispositions plaçant les participants sous l'autorité du producteur qui disposait d'un pouvoir de sanction, que le candidat s'engageait à participer aux répétitions et à l'émission pendant huit jours* », [...] *qu'il acceptait d'être filmé, d'effectuer les chorégraphies choisies par le producteur*. » La Cour de cassation retient qu'est caractérisée, en l'espèce, l'existence d'une prestation de travail exécutée sous la subordination de la société.

La Cour de cassation lui reconnaît également le statut de mannequin.

FORMALISME EN DROIT DU TRAVAIL

Travail à temps partiel

L'ABSENCE D'ECRIT MENTIONNANT LA DUREE DU TRAVAIL ET SA REPARTITION FAIT PRESUMER UN EMPLOI A TEMPS COMPLET
(C. Cass., 9 janvier 2013 n°11-16.433)

Un salarié travaillait pour le compte d'une société nationale de télévision, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée, en qualité de réalisateur-monteur de bandes-annonces. Il saisissait le conseil des prud'hommes en requalification de son contrat en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet.

- D'une part, la Cour d'appel a considéré que le conseil des prud'hommes était incompétent et que le tribunal de grande instance de Paris avait compétence exclusive dans la mesure où la demande

relative aux droits d'auteur avait été formulée après l'entrée en vigueur de la loi du 4 août 2008, modifie l'article L. 331-1 du Code de la propriété intellectuelle.

- D'autre part, la Cour d'appel a débouté le salarié de sa demande en paiement de rappel de salaires sur la base d'un temps complet au motif que l'employeur rapporte la preuve que ? pour chaque tâche confiée au salarié, la durée de travail convenue en jour avait été convertie en heures pour satisfaire au statut des intermittents du spectacle et que le salarié travaillait également pour d'autres sociétés et ne se tenait pas constamment à la disposition de l'employeur.

La Cour de cassation casse partiellement l'arrêt d'appel.

D'abord, elle confirme que le tribunal de grande instance était exclusivement compétent : « *l'entrée en vigueur des dispositions du premier alinéa de l'article L. 331-1 du Code de la propriété intellectuelle, dans leur rédaction issue de l'article 135 de la loi du 4 août 2008* ».

Ensuite, la Cour infirme l'arrêt d'appel au motif que « *le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; il en résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur*. »