BULLETIN DES ETUDIANTS EN MASTER 2

DROIT DE L'ENTREPRISE - PARCOURS DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

Article 1 : *L'adaptabilité d'un mécanisme essentiel : l'activité partielle…….. Page 2-3*

Article 2 : *L'évolution du congé paternité au regard du droit scandinave …….. Page 4-5*

Article 3 : *Les réseaux sociaux, une connexion malvenue entre vie privée et vie professionnelle des salariés ? …….. Page 6-7*

Article 4 : *L'utilisation de la messagerie électronique en entreprise…….. Page 8-9*

Article 5 : *Règlement intérieur et sanction disciplinaire du salarié : quelles obligations pèsent sur l'employeur ? …… Page 10-11*

Actualités Master II Droit de l'Entreprise – parcours Droit Social

Cette période de crise sanitaire connaît des répercussions à tous les niveaux. En effet, afin de prévenir la multiplication des licenciements économiques, le gouvernement a pris la décision de transformer le dispositif d'activité partielle pour aider les employeurs en difficulté.

Parallèlement, dans une optique de lutte contre les inégalités, le gouvernement a procédé à l'allongement du congé paternité – celui-ci passant désormais à 25 jours.

De même, le recours massif au télétravail met en exergue certaines problématiques : se pose alors la question de la balance entre vie professionnelle et vie privée dans le cadre de l'utilisation des réseaux sociaux. Mais encore, toujours dans une volonté d'articuler le respect de la vie privée du salarié et le contrôle de son activité par l'employeur, la Cour de cassation est venue apporter des précisons concernant l'utilisation par le salarié de sa messagerie professionnelle.

Enfin, s'agissant du pouvoir disciplinaire de l'employeur, la haute juridiction se montre scrupuleuse quant au respect par ce dernier des formalités de publicité du règlement intérieur de l'entreprise. Par conséquent, pouvoirs publics et acteurs économiques se retrouvent confrontés à des enjeux majeurs nécessitant la prise de mesures à la fois effectives et nécessaires...

Ainsi s'achève notre cursus universitaire pour laisser place à notre entrée dans le monde professionnel !

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

L'adaptabilité d'un mécanisme essentiel en période de crise sanitaire : L'activité partielle

En raison de la crise sanitaire actuelle, l'Etat a dû s'adapter pour limiter l'impact de la baisse d'activité économique en accordant de nombreuses aides aux entreprises, et en adaptant des mécanismes déjà existants à la situation. L'un des mécanismes qui a connu des adaptations importantes est l'activité partielle.

En effet, pour éviter les licenciements résultant de la baisse d'activité en raison de la Covid-19, le gouvernement a décidé de transformer structurellement ce dispositif, pour doter la France du système le plus protecteur d'Europe. Ce dispositif a été adapté par une ordonnance du 21 décembre 2020, portant mesure d'urgence en matière d'activité partielle. Deux décrets des 26 et 31 décembre 2020 précisent les modalités de prise en charge. Puis, deux autres décrets du 27 février 2021 différent au premier avril 2021 la baisse d'indemnité d'activité partielle pour les salariés.
Cependant, ce dispositif a connu de nombreuses modifications au cours de ces derniers mois pour s'adapter au mieux à la situation économique qui ne cesse d'évoluer, et risque de nouveau d'évoluer.

Un employeur peut avoir recours à l'activité partielle en cas de réduction ou de suspension de l'activité de l'entreprise. Cependant, les personnes vulnérables ne pouvant faire du télétravail, les parents devant garder leurs enfants ou une personne en situation de handicap peuvent également en bénéficier et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2021 (décret du 11 novembre 2020).

Pour se faire, il doit consulter pour avis le comité social et économique dans les entreprises de plus de 50 salariés préalablement à sa demande d'autorisation administrative. Cette consultation concerne les motifs de recours à l'activité partielle, les catégories professionnelles concernées ainsi que les activités concernées, le niveau et les critères de mise en œuvre de la réduction du temps de travail, enfin les actions de formation engagées ou tout autre engagement pouvant être pris par l'employeur. Le CSE doit en être informé à la fin de chaque période d'autorisation des conditions dans lesquelles l'activité partielle a été mise en œuvre.
Ensuite, une demande d'autorisation administrative doit être réalisée par l'employeur. Il doit adresser sa demande à la DIRECCTE. Cette dernière doit être réalisée dans un délai de 30 jours à compter du placement de ses salariés en activité partielle, et doit être accompagnée de l'avis du CSE. L'administration dispose d'un délai de 15 jours calendaire à compter de la réception de la demande pour y répondre. Cette autorisation n'est valable que pour une durée maximale de 12 mois renouvelable.

Jusqu'au premier mai 2021 (au lieu du premier avril), l'employeur doit verser à ses salariés placés en activité partiel une indemnité de 70% du salaire horaire brut par heure chômée (84% du salaire net). Cette indemnité ayant un planché de 8,11 euros net, et un plafond de 32,29 euros net. Cette indemnité doit être versée à la date habituelle de versement des salaires. Ces heures indemnisées doivent figurer dans le bulletin de paie ou dans un document annexe. Cependant, une convention ou un accord collectif, une déclaration unilatérale de l'employeur peuvent prévoir des taux plus intéressants pour les salariés.
L'employeur peut recevoir une indemnisation lui permettant d'obtenir un remboursement mensuel des rémunérations de ses salariés, avec une limite de 1000 heures par an et par salarié. Cette allocation est de 60% de la rémunération horaire brut, avec un plancher de 8,11 euros net, et d'un plafond de 27, 68 euros net.
Pour les secteurs protégés, (tourisme, hôtellerie, restauration, culture etc…), les activités connexes avec une baisse de chiffre d'affaire supérieur à 80% entre le 15 mars et le 15 mai 2020 par rapport à l'année 2019, et les entreprises contraintes de fermer pour mesures sanitaires, afin d'aider dans de meilleures conditions les entreprises touchées pleinement par la crise sanitaire, cette allocation est fixée à 70% de la rémunération horaire brut. Ce qui signifie que l'Etat prend en charge à 100% l'activité partielle, et donc que l'employeur n'aura rien à débourser pour ses salariés.
La ministre du travail, lors d'un communiqué du 8 mars a annoncé que l'activité partielle sera prise intégralement en charge par l'état pour les entreprises fermées administrativement en raison du confinement dans les 16 départements.

A compter du premier mai 2021 (au lieu d'avril), de nouveaux taux seront applicables. L'indemnité versée aux salariés sera de 60% du salaire brut par heure chômée (72% du salaire net), avec un plancher de 8,11 euros net, et un plafond de 27,68 euros net. Cependant, dans les secteurs protégés et connexes, et dans les entreprises fermées pour mesures sanitaires, l'ancien taux d'indemnisation sera conservé, jusqu'au 30 avril 2021. La situation n'est actuellement pas stabilisée et risque d'évoluer de nouveau. Par conséquent, il n'est pas impossible que ce délai soit prolongé dans l'avenir.
L'allocation versée à l'employeur sera quant à elle sera fixée à 36% de la rémunération horaire brut, avec un plancher de 7,30 euros, et un plafond de 16,61 euros.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Cependant, pour les secteurs protégés et les secteurs connexes, elle sera de 60% de la rémunération horaire brut, avec un minimum de 8,11 euros, et un maximum de 27,68 euros. Elle sera de 70% de la rémunération horaire brut, avec un plancher de 8,11 euros brut, et un plafond de 32,29 euros brut pour les entreprises fermées pour mesures sanitaires.
Ces indemnités ne sont pas assujetties aux cotisations et contributions sociales.

Enfin, un décret du 28 juillet 2020 instaure un nouveau dispositif au cœur du plan de relance de l'économique, l'activité partielle de longue durée. Ce dispositif permet d'aider les entreprises à faire face à l'impact de la crise sanitaire, et à préserver les emplois et sauvegarder les compétences des salariés.
Il permet entre autre aux entreprises confrontées à une réduction durable de leur activité, à diminuer l'horaire de travail de leurs salariés. En contrepartie, les employeurs percevront pour les heures non travaillées une allocation. Pour se faire, ils devront garantir leur engagement en matière de maintien en emploi. Ce dernier sera cofinancé par l'Etat et l'Unédic.

Concernant les modalités de ce nouvel outil pour les employeurs, la réduction totale de l'horaire d'un salarié ne peut dépasser 40% de l'horaire légal sur la durée totale de l'accord. Cette activité partielle peut être mise en place pendant 24 mois qui peuvent être consécutifs ou non, sur une période de 36 mois consécutifs. Cela peut être mis en place dans toutes les entreprises. Cependant, il faut que cette dernière soit confrontée à une réduction d'activité durable, implantée sur le territoire national. Il n'y a aucun critère de taille ou de secteur d'activité.

Pour se faire, il est nécessaire de conclure un accord collectif, d'établissement, d'entreprise, de groupe, ou encore de branche. Lorsque sa mise en place a été négociée dans un accord de branche, l'employeur doit élaborer un document aux stipulations de cet accord.
Cet accord collectif doit être transmis par la suite à la DIRECCTE. Cet organisme aura un délai de 15 jours pour valider cet accord, et 21 lorsqu'elle doit homologuer un document élaboré à partir d'un accord de branche.

Concernant l'indemnisation des salariés, l'indemnité horaire versée aux salariés par l'employeur est de 70% de la rémunération brut horaire antérieure, dans la limite de 70% de 4,5 fois le SMIC. Toutefois, un accord collectif peut prévoir des taux plus favorables.
L'employeur recevra une allocation de 60% de la rémunération horaire brut, dans la limite de 60% de 4,5 fois le SMIC. Le planché est quant à lui de 7,23 euros.
Ce taux horaire pourra être majoré pour correspondre au taux horaire du droit commun de l'allocation d'activité partielle, lorsque ce taux serait supérieur à celui de l'activité partielle de longue durée.

Comme vu précédemment, l'activité partielle est au cœur des dispositifs mis en place par le gouvernement pour maintenir l'économie malgré la situation complexe qui s'avère perdurer dans le temps. Elle permet de maintenir les emplois qui seront une ressource non négligeable au sortir de cette crise. C'est pour cette raison que cet outil a connu de nombreux aménagements et en connaitra encore pour s'adapter davantage.
La mise en place de l'activité partielle de longue durée est un aboutissement de cette évolution. Malgré une baisse des taux d'allocation pour les salariés et les entreprises, son intérêt porte sur sa durée de mise en œuvre dans les sociétés, et de la volonté pour le législateur de créer une contrepartie avec les employeurs concernant le maintien des emplois.

SOAS Mathilde

- *Ordonnance 21 décembre 2020*
- *Décrets du 26 et 31 décembre 2020*
- *Deux décrets du 27 février 2021*
- *Communiqué du 8 mars 2021 du ministère du travail*

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

L'évolution du congé paternité au regard du droit scandinave

Le congé paternité a été instauré en France en 2002 par Ségolène Royal qui était alors ministre déléguée à la justice. Il permet à un père salarié de prendre un congé à la suite à la naissance d'un enfant. Ce congé ne requiert aucune ancienneté dans l'entreprise pour en bénéficier. Lors de sa création, la durée du congé paternité a été fixée pour une durée de 14 jours (3 jours de congé de naissance et 11 jours consécutifs de congés paternité) et de 21 jours (3 jours de congé de naissance et 18 jours consécutifs de congés paternité) en cas de naissance multiple, ce congé devant être pris dans les quatre mois qui suivent la naissance. Cependant, même si lors de la création de ce congé paternité, en 2002, la France était un pays précurseur, aujourd'hui elle ne l'est plus. En effet, le congé paternité peine à évoluer et il faudra attendre le 23 octobre 2020 avant que soit votée une réforme sur l'allongement de celui-ci. Ce projet de loi qui a été voté prévoit l'allongement du congé paternité qui passera de 14 jours à 28 jours (3 jours de congé de naissance et 25 jours de congé paternité) dont 7 jours qui seront désormais obligatoires, cette loi entrera en vigueur le 1er juillet 2021. Il aura donc fallu à la France près de 20 ans pour faire évoluer ce congé et malgré cette évolution la France semble rester à la traîne face aux pays Scandinaves.

Tout d'abord, la durée du congé paternité en France malgré son allongement à venir reste extrêmement dérisoire face aux pays Scandinaves comme par exemple en Suède ou le congé parental peut durer jusqu'à 480 jours, les deux parents étant tous deux concernés à égalité par ce dispositif. Par ailleurs, 2 mois de congé sont obligatoires pour chacun des deux parents. Le père bénéficie donc de 2 mois minimum de congé et devra ensuite répartir avec l'autre parent le restant des jours dont ils peuvent bénéficier. Concernant la Finlande, les pères bénéficient de 54 jours de congés payés et en plus de ce quota de jours les deux parents bénéficient de 26 semaines de congé parental à se partager. Pour ce qui est de la Norvège, une réforme de 2019 prévoit un congé de 3 semaines pour le couple à la naissance de l'enfant, la loi prévoit ensuite 15 semaines de congé pour la mère et 15 semaines de congé pour le père. Enfin il leur reste 16 semaines de congés à se répartir comme ils le souhaitent.

Au vue de ces informations, il est possible de constater que la France a un énorme retard face à ces pays pour lesquels les pères possèdent en moyenne près de 2 mois de congés paternité. Alors qu'en France, même avec la nouvelle loi, le congé paternité n'est que de 28 jours. Cependant, la prise de 7 jours de congés paternités seront désormais obligatoires et cela démontre une réelle évolution et qui peut se rapprocher du modèle scandinave. Toutefois, ces pays semblent faire des réformes assez régulières concernant le congé paternité alors que la France a attendu près de 20 ans avant de réformer ce congé. Tout ceci montre donc que la France a encore des efforts à faire concernant la durée du congé paternité qui est encore aujourd'hui très court et ne permet donc pas aux pères d'être présents dans les premiers mois de leur enfant nouvellement né. Malgré l'évolution du congé par la réforme, il subsiste pour les pères en France une réelle inégalité entre leur congé et celui de la mère qui est en moyenne situé entre 16 et 26 semaines.

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

De plus, au-delà de la durée du congé les pays Scandinaves sont notamment à la pointe concernant le pourcentage de salaire qui est payé lors du congé. En effet, pour la Suède les parents sont payés à 80% de leur salaire lors du congés parental, pour la Finlande les parents sont payés entre 70% et 90% de leur salaire et enfin pour la Norvège le congé paternité quant à lui est payé en moyenne à 100% du salaire. Le taux semble donc très élevé dans les pays Scandinaves, cependant de ce point de vue la France n'a rien à envier à ces pays. En effet, lors de leur congés paternité en France les pères perçoivent pour la grande majorité 100% de leur salaire de base et cela pendant toute la durée de ce congé. La France est donc ici plus en avance que les pays scandinaves, cependant cette différence pourrait s'expliquer par le fait que le congé paternité est beaucoup plus long dans les pays Scandinaves et coûte donc plus cher. Mais il est important de relever que la France n'est pas à la traîne dans tous les domaines du congé paternité. De plus, le congé paternité dans les pays scandinaves n'est pas sans faille puisqu'il est observé que la totalité du congé n'est pas constamment utilisé par le père. Mais aussi, notamment en Norvège, les congés des deux parents sont alternés, ce qui ne leur permet pas de vivre leur parentalité à deux et peut donc être un frein à la prise de ces congés. Ces congés paternités ne sont pas exempts de critiques.

Enfin, il est important de relever que les pays scandinaves sont parmis les pays les plus en avance en terme de congé paternité et notamment du fait de la mise en place d'une politique égalitaire entre homme et femme mais leur politique n'est pas la plus répandue aujourd'hui dans le monde. La France se montre donc peut être en retard face aux pays scandinaves, mais elle est pourtant loin d'être l'un des pays les moins développés en la matière et notamment depuis la réforme qui entrera en vigueur le 1er juillet 2021. En effet, la Belgique et le Luxembourg ne proposent que 10 jours de congés paternité, pour l'Italie il est de 7 jours et pour la Grèce il est de 2 jours. La France se situe donc devant ces pays et bientôt elle bénéficiera de plus de jours que le Royaume-Uni, l'Irlande, la Bulgarie, le Danemark, la Pologne ou encore l'Estonie qui sont toujours à 14 jours. Certains quant à eux n'ont toujours pas de congés paternité, c'est le cas de l'Allemagne par exemple. La France est donc loin d'être le pays le moins évolué en termes de durée de congés paternité et l'est encore moins s'agissant du pourcentage de salaire perçu.

En conclusion, la France doit encore progresser en matière de congé paternité et notamment aussi sur la politique égalitaire qui se reflète par cette problématique. Cependant, il est légitime de se demander si cette réforme ne serait pas le prémice de plusieurs autres évolutions.

Rafaelle Carpentier

Bibliographie :

« Allonger le congé paternité : une nouvelle avancée pour mieux accompagner les premiers jours de l'enfant », 13 janvier 2021, Gouvernement.fr.
« Congé paternité : quels sont les pays les plus généreux ? », 23 septembre 2020, par Terriennes, Isabelle Mourgere.
« Congé de paternité et d'accueil de l'enfant d'un salarié du secteur privé », service public.fr.
« Le congé paternité en Norvège, qui y a droit et comment en profiter? », 30 novembre 2020, La vorvège.fr
« Congé paternité : Norvège, Suisse, Etats-Unis… Comment ça se passe ailleurs dans le monde ? », 23 septembre 2020, 20 minutes.fr.
« Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2021 : Examen des articles », sénat.fr

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Les réseaux sociaux, une connexion malvenue entre vie privée et vie professionnelle des salariés ?

Les réseaux prennent une place de plus en plus importante dans la vie de tout un chacun, et cela peut avoir un réel impact au sein de l'entreprise. La publication sur des réseaux sociaux comme Facebook devient une problématique à part entière dans les entreprises. Une balance doit alors être faite entre la vie privée et la vie professionnelle des salariés. Cependant, un équilibre peut être difficile à trouver. Mais alors, dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, l'employeur peut-il s'immiscer dans la vie privée de ses salariés ? Peut-il prendre, par exemple, en considération les publications faites sur les réseaux sociaux des salariés pour des sanctions disciplinaires ?

Face à une telle problématique, vont être en jeu plusieurs principes : la liberté d'expression du salarié, le respect de sa vie privée et familiale, mais également son devoir de confidentialité et de loyauté.
En principe, hors de l'entreprise, les droits du salarié s'exercent pleinement, avec comme limite l'abus. Quand n'est-il alors des propos tenus par le salarié sur les réseaux sociaux, et notamment Facebook ?

De jurisprudence constante, il est admis par la Cour de Cassation que les propos tenus par le salarié sur Facebook, mais en accès restreint, relèvent de la vie privée. Ces propos ne peuvent alors être invoqués lors d'une procédure disciplinaire, notamment un licenciement pour faute grave (Ch. sociale 20 décembre 2017 et 12 septembre 2018). Ainsi, à l'inverse, dès lors que le compte du salarié sera accessible au public, les propos tenus pourront lui être reprochés. Des nuances peuvent toutefois être apportées.
En effet, cette problématique des réseaux sociaux pose également des interrogations concernant le mode de preuve, lors d'un contentieux, et notamment sur la licéité des moyens d'obtentions par l'employeur d'informations publiées par le salarié sur ses réseaux sociaux. En matière prud'homale, la preuve est libre, mais elle n'est pas pour autant sans limites. La loyauté de la preuve, ainsi que le respect de la vie privée viennent encadrer cette question. Jusqu'à très récemment, la Cour de Cassation ne s'était jamais réellement positionnée. C'est dans un arrêt du 30 septembre 2020 qu'elle vient définir le cadre de la légalité de la preuve.

En l'espèce, une salariée avait été engagée par l'entreprise « Petit Bateau ». Cette dernière bénéficiait d'informations sensibles et confidentielles, qui participaient à la stratégie commerciale de l'entreprise. C'est à ce titre qu'elle a été invitée à participer à la présentation de la nouvelle collection de vêtements. La salariée a alors publié sur son compte personnel Facebook une photographie de la nouvelle collection printemps / été 2015, dont seuls avaient accès les commerciaux de la société. La publication de la salariée était restreinte à ses « amis ». Or, figuraient dans cette liste, des professionnels susceptibles de travailler pour des entreprises concurrentes. Une collègue faisant partie de la liste « d'amis » de la salariée a transféré une copie d'écran de la photographie à leur employeur. L'entreprise estime que la salariée a manqué à son obligation contractuelle de confidentialité, et la licencie alors en mai 2014.
La salariée a contesté son licenciement, mais la Cour d'appel de Paris a estimé que ce dernier était fondé sur une faute grave. C'est alors que la salariée forme un pourvoi en cassation, en se fondant sur le fait que l'employeur ne peut accéder aux informations publiées sur Facebook par l'un de ses salariés sans y être autorisé ; la preuve des faits reprochés n'était pas opposable, puisque l'accès à son compte était restreint aux seules personnes qu'elle avait acceptées.
Elle se fonde également sur le fait que l'employeur ne peut porter une atteinte disproportionnée et déloyale au respect de la vie privée, et ne peut alors s'immiscer abusivement dans les publications du salarié faites sur les réseaux sociaux.

La Cour de Cassation vient tout d'abord rappeler, d'une part, que le principe de loyauté de la preuve interdit à l'employeur d'utiliser un stratagème pour recueillir cette dernière.
Or, en l'espèce, la copie d'écran de la photographie issue du compte Facebook de la salariée a été communiquée spontanément à l'employeur, par une autre salariée, qui avait accès au compte de la salariée licenciée. La Cour estime alors que ce moyen de preuve est loyal.
D'autre part, la Cour ajoute que le droit de la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie privée, à condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit, et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.

UNIVERSITE de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

La Cour de Cassation se fonde sur les articles 6 (Droit à un procès équitable) et 8 (Droit au respect de la vie privée et familiale) de la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés Fondamentales, ainsi que sur l'article 9 du code civil et du code de procédure civile.
Dès lors, la Cour estime que si la production de cette preuve en justice constituait une atteinte à la vie privée de la salariée, cette atteinte était indispensable à l'exercice du droit de la preuve et proportionnée au but poursuivi, à savoir la défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la confidentialité de ses affaires. Ici, l'employeur n'est passé par aucun stratagème pour obtenir la preuve issue du compte Facebook de l'intéressée. Il n'y a donc pas une atteinte excessive et disproportionnée à la liberté d'expression et au respect de la vie privée de la salariée.

Dans cet arrêt, il est possible d'observer que la protection de la vie privée est mise à l'épreuve du droit de la preuve. Selon une partie de la doctrine, le principe de loyauté de la preuve a ici disparu. La relation entre la vie privée et la vie professionnelle peut être délicate à appréhender. Cette décision vient donner de plus amples précisions quant à l'immixtion dans la vie privée du salarié, notamment par les réseaux sociaux, de l'employeur. Cette immixtion se doit d'être limitée et encadrée, pour respecter ce droit à la vie privée des salariés, ainsi que leur liberté d'expression en dehors de l'entreprise. Toutefois, des questions peuvent persister suite à cet arrêt. En effet, la spontanéité de la remise de la preuve par un autre salarié, soulève des interrogations quant à la subjectivité dans l'appréciation de la preuve en question. Il conviendra alors de délimiter les modalités de cette remise dite spontanée.

L'employeur peut donc s'appuyer sur la vie privée du salarié, notamment via les réseaux sociaux, dans le cadre de l'exécution du contrat, notamment pour des sanctions disciplinaires. Mais l'atteinte au respect de la vie privée se doit d'être limitée, afin de ne pas porter préjudice aux salariés. Lorsque cela se réalise, vient alors se poser la question de l'indemnisation. C'est sur ce point que s'est prononcée la Cour de Cassation dans un arrêt récent du 12 novembre 2020. La Haute Juridiction vient énoncer ici que, « la seule constatation de l'atteinte à la vie privée ouvre droit à réparation ». Ainsi, la Cour d'appel ne pouvait pas débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts, suite à l'éteinte à la vie privée causée par la production d'un message adressé à une autre salarié sur Facebook ; en retenant que la production du message privé, si elle n'était pas indispensable à l'exercice du droit de la preuve, n'a causé aucun préjudice au salarié.

Dans ce cadre, le salarié victime d'une atteinte au respect de sa vie privée, n'a pas à démontrer l'existence d'un préjudice pour obtenir réparation. Cette décision peut paraitre étonnante, la Cour de Cassation ayant majoritairement abandonné depuis 2016 cette réparation « automatique », et obligeant alors les juges à se questionner sur l'existence du préjudice, avant de l'indemniser. Une partie de la doctrine semble sceptique face à cette décision, cela pouvant créer des « effets d'aubaine ».

La relation entre la vie privée des salariés sur les réseaux sociaux et leur vie professionnelle n'a pas fini de susciter des interrogations, car s'agissant d'un domaine en perpétuelle mutation. Dans le cadre d'informations, physiques ou informatiques, détenues par le salarié sur son lieu de travail, la jurisprudence considère qu'ils sont réputés professionnels, sauf s'ils sont identifiés comme personnel. L'employeur ne pourra avoir accès à ces documents identifiés comme personnels qu'avec le consentement du salarié. Or ici, dans le cadre de propos tenus sur Facebook, il n'est pas fait mention de l'accord du salarié. Cela voudrait-il dire que des propos tenus sur les réseaux sociaux ont une protection moindre ? Ou alors cela voudrait-il dire que l'employeur pourrait avoir accès à ces informations et documents personnels s'il démontre que leur production est indispensable à l'exercice de son droit et que l'atteinte au caractère privé du fichier est proportionnée au but poursuivi ? Il n'en demeure pas moins que ces différentes décisions montrent qu'une immixtion dans la vie privée du salarié est possible, mais est nécessairement limitée.

Mélanie Boulongne

Source :
- Cass. soc. 12-11-2020 n° 19-20.583
- Cass. soc. 30-9-2020 n° 19-12.058
- Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-19.609
- Cass. soc., 12 sept. 2018, n° 16-11.690
- Article 6 et 8 CESDH
- Article 9 du Code civil et du code de procédure civile
- Vie privée des salariés : la résistance du « préjudice nécessaire », Christophe Radé – Droit social 2020. 1044

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

L'utilisation de la messagerie électronique en entreprise

L'utilisation de la messagerie professionnelle en entreprise n'est pas sans conséquence. En effet, il est facilement tentant d'échanger au-delà des mails purement à caractère professionnel des conversations privées. À ce titre, une décision rendue le 9 septembre 2020 (1) a estimé que les messages échangés sur la boite mail professionnelle peuvent servir à appuyer la sanction disciplinaire du salarié. Pour rappel, le salarié était cadre dirigeant. Celui-ci est licencié pour faute grave pour propos diffamatoires et dégradants envers ses supérieurs hiérarchiques, après avoir utilisé sa messagerie professionnelle pour envoyer des messages à des fins personnelles. Les juges ont alors estimé le licenciement justifié en raison du comportement irrespectueux et déloyal du salarié au travers de ces mails envoyés pendant son temps de travail. L'arrêt remet ainsi en lumière la délicate délimitation de la sphère privée en entreprise notamment en matière de messagerie professionnelle.

I – La liberté d'expression en entreprise, une utilisation délicate

En principe, le salarié bénéficie d'une liberté d'expression aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur de l'entreprise, sous réserve d'abus, comme la exactement reconnu la Cour de Cassation au travers de sa décision du 27 mars 2013 (2) « *sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché peuvent être apportées* » . En autres, liberté d'expression ne signifie pas pour autant qu'elle soit totale. À ce titre, le salarié ne peut user de sa liberté d'expression pour diffamer, critiquer, insulter un collègue ou un supérieur. Un tel abus serait sanctionné. Pour exemple, des propos injurieux ont été reconnu suffisants pour licencier un salarié (3). Cependant, il est tout à fait possible de critiquer ou d'être en opposition avec une nouvelle organisation de travail. En cas d'abus, il faut savoir que le contexte, le poste, l'ancienneté sont pris en compte dans la décision de la sanction par l'employeur. Ainsi, tout message envoyé au temps et lieu de travail est présumé de nature professionnel.

En l'espèce, le salarié avait envoyé des messages insultants ses supérieurs via sa boite mail professionnelle. Comme argument, le salarié avance que ses messages comportaient un caractère privé et ceux, malgré leurs envois par la boite professionnelle. La cour de cassation n'a pas été convaincu et estime *a contrario* que d'une part, les propos étaient dégradants et donc constitutifs d'un abus de la liberté d'expression, et d'autre part, qu'ils ne pouvaient revêtir un caractère privé étant donné que ces derniers étaient envoyé à l'assistante du salarié. De plus, le fait que les mails visés l'organisation de l'entreprise, il était alors inéluctable de les considérer comme professionnelle, réfutant d'autant plus l'argumentation du salarié. Dès lors, les propos insultants pouvaient être retenus contre le salarié dans le cadre de la procédure disciplinaire à son encontre, sans que le droit au secret des correspondances ne soit violé pour autant (4). À ce titre, la décision n'est pas nouvelle et fait écho à celle estimant que les messages non privés peuvent être utilisés pour sanctionner un salarié en cas d'abus (5).

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

II – La consultation de la messagerie par l'employeur face au droit des correspondances

Dans le cas où l'employeur serait amené à consulter les mails du salarié sur son ordinateur professionnel, le droit au secret des correspondances fait obstacle. Plus exactement, ce droit implique que l'employeur ne peut lire les messages identifiés comme de natures privées et confidentielles et ceux, malgré qu'ils soient sur la boite professionnelle. Ainsi la présomption ne joue pas dans cette situation. Au surplus, l'envoi de messages à caractère personnel, identifié comme tel, via la messagerie professionnelle n'est en soi pas une faute du salarié tant que celui-ci n'abuse pas de son droit.

En tout état de cause, si les mails contiennent des éléments personnels mais non identifiés comme tel, ces derniers restent présumés professionnels (6). Ainsi, tout mail identifié comme professionnel peut être consulté par l'employeur et ceux même en l'absence du salarié. Reste que l'employeur ne peut pour autant consulter la boite mail personnelle du salarié même sur un ordinateur à usage uniquement professionnel sans la présence de celui-ci. Néanmoins, la présomption reste uniquement simple, permettant au salarié en amont d'identifier les éléments qu'il considère comme personnel afin d'échapper au contrôle de son employeur sur la boite mail professionnelle (7). A noter que cette identification des éléments personnels est en pratique plus difficile qu'il n'y paraît. En ce sens, de simple initiale pour nommer un répertoire est insuffisant pour identifier les fichiers comme personnels (8). Par conséquent, le seul moyen pour le salarié reste de nommer tout mail comme personnel et confidentiel afin de s'assurer qu'ils ne seront pas consultés sans la présence du salarié et son accord.

En synthèse, tout mail identifié comme personnel ne pourra être consulté par l'employeur (9) sur la boite mail professionnelle. Concernant la boite mail personnelle, l'employeur ne peut la consulter même si celle ci se trouve sur l'ordinateur professionnel en raison de l'application au droit des correspondances et de la vie privé (10). En l'espèce, le requérant invoque que le fait qu'une autre personne ait eu accès aux messages ne leurs retires pas leur caractère privé. Qui plus est, le salarié invoque qu'il avait certes accordé à sa secrétaire une autorisation pour accéder à la boite mail et non pour accéder aux correspondances issues de la messagerie instantanée. De surcroît, il estime que l'employeur ne pouvait légitiment se servir des mails pour appuyer la sanction disciplinaire sans violer son droit au secret des correspondances. Néanmoins, étant donné que les messages litigieux étaient envoyés par la boite mail professionnelle et que ces derniers n'étaient pas identifiés comme confidentiels, l'employeur pouvait tout à fait les lires hors présence du salarié et donc les utiliser pour sanctionner le salarié. La cour de cassation a exactement appliqué la jurisprudence antérieure (11). A noter que la solution aurait été différente si les messages litigieux auraient été émis par une messagerie comme Messenger, cette dernière étant considérée comme privé par la jurisprudence et ceux même sur un ordinateur professionnel (12). Ainsi, mieux vaux choisir votre messagerie avec attention lors de vos futurs échanges personnels.

WAYMEL Anne

1 - Cass.soc 9 septembre 2020 n°18-20.489. *2 – Cass.soc 27.05. 2013 n°11-19.734.*
3 - Cass. Soc. 12 février 2016 n°14-24.886 *4 - Cass. soc., 2 févr. 2011, n° 09-72.44.*
5 - Cass. soc., 15 déc. 2009, n° 07-44.264. *6 - Cass. soc., 18 oct. 2006, no 04-48.025.*
7 - Cass. soc., 2-10-01, n°99-42942 *8 - Cass. soc., 21 oct. 2009, no 07-43.877.*
9 - Cass. soc., 18-10-11, n°10-25706. *10 - Cass. soc., 26-1-16, n°14-15360.*
11 - Cass. soc., 18 oct. 2006, no 04-48.025. *12 – Cass.soc 23.10.2019 n° 17-28448.*

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Règlement intérieur et sanction disciplinaire du salarié : quelles obligations pèsent sur l'employeur ?

Le lien de subordination liant l'employeur à un salarié se décline en plusieurs éléments, parmi lesquels on retrouve le pouvoir de sanction. Néanmoins, l'usage effectif de ce pouvoir disciplinaire est parfois soumis à réserves : en effet, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la mise en place d'un règlement intérieur est obligatoire. A défaut de règlement, l'employeur pourra uniquement avoir recours au licenciement disciplinaire. Cependant, afin que ce même règlement intérieur puisse être opposable aux salariés, celui-ci doit avoir fait l'objet de formalités de publicité au sein de l'entreprise (ou de l'établissement) : sans cela, l'employeur ne pourra appliquer les sanctions disciplinaires qui y sont prévues.

De la nécessité de la mise en place d'un règlement intérieur en vue de sanctionner les salariés fautifs (pour les entreprises d'au moins 50 salariés)

Comme l'indique l'article L.1311-2 du code du travail, l'employeur est tenu d'établir un règlement intérieur dans les entreprises et établissements d'au moins 50 salariés. De plus, en vertu de l'article L.1321-1 du même code, l'employeur doit fixer la nature et l'échelle des sanctions disciplinaires qu'il peut prendre dans ce règlement.

Par conséquent, aucune sanction, autre que le licenciement disciplinaire, ne peut être prononcée contre un salarié si elle n'est pas prévue par le règlement intérieur : il s'agit là d'une position jurisprudentielle constante. La Cour de cassation est notamment venue l'affirmer dans un arrêt du 26 octobre 2010 (n° 09-42740), dans un arrêt du 11 décembre 2015 (n° 14-19954) et, plus récemment, dans un arrêt du 02 décembre 2020 (n° 19-21292).

Dans cet arrêt, l'employeur avait prononcé une mise à pied disciplinaire de 2 jours ainsi qu'un avertissement à l'encontre du salarié alors qu'il n'avait pourtant pas établi de règlement intérieur. La Cour d'appel avait refusé de faire droit à la demande du salarié qui consistait en un rappel de salaire (sur 2 jours) et en un versement de dommages-intérêts au titre des sanctions prononcées. En effet, elle estimait que l'employeur est privé de la possibilité de prononcer une sanction disciplinaire qui n'est pas prévue par le règlement intérieur uniquement lorsque celui-ci fixe la nature et l'échelle des sanctions. Mais la Cour de cassation vint en partie censurer l'arrêt d'appel en rappelant qu'une sanction disciplinaire, distincte du licenciement, ne peut être prononcée contre un salarié par un employeur employant au moins 20 salariés (seuil applicable lors des faits) que si elle est prévue par le règlement intérieur.

La Cour de cassation ne s'est aucunement posé la question de savoir si la sanction était justifiée ou non par l'employeur. En réalité, les juges du fond ne pouvaient débouter le salarié de sa demande d'annulation des sanctions disciplinaires car l'employeur, en raison du franchissement du seuil, avait manqué à son devoir d'établissement d'un règlement intérieur.

Mais alors, dans de telles circonstances, l'employeur est dans l'impossibilité de sanctionner les fautes commises par ses salariés –si ce n'est que par un licenciement disciplinaire. Néanmoins, les fautes peuvent parfois être « mineures » et donc ne pas justifier un licenciement. L'employeur se retrouve alors ici face à un risque important : l'application d'une sanction disproportionnée (ou injustifiée). En effet, la sanction, bien que justifiée par la nature des faits reprochés, peut être disproportionnée par rapport à la gravité de la faute commise. En conséquence de quoi, elle peut faire l'objet d'une annulation par le Conseil de Prud'hommes, ou alors entraîner le paiement de dommages-intérêts au profit du salarié : les enjeux sont donc de taille pour l'employeur.

En réalité, la jurisprudence semble surtout vouloir encourager les « mauvais élèves » à régulariser leur situation au plus vite : en élaborant un règlement intérieur, les employeurs bénéficieront d'un large panel de sanctions et pourront ainsi pleinement faire usage de leur pouvoir disciplinaire.

Toutefois, l'établissement d'un règlement intérieur n'est pas suffisant : il doit en réalité faire l'objet d'une formalité de publicité pour pouvoir être opposable aux salariés fautifs.

La sanction disciplinaire conditionnée à une communication large et effective du règlement intérieur à l'endroit des salariés fautifs

Le décret n°2016-1417 du 20 octobre 2016 est venu simplifier les obligations des entreprises en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration. Désormais, au titre de la formalité dite de « publicité », le règlement intérieur doit être porté par tout moyen à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se réalise l'embauche. L'employeur peut donc par exemple avoir recours à l'affichage ou la publication sur l'intranet de l'entreprise (à condition que les salariés en soient informés).

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.

Dans un arrêt rendu le 1er juillet 2020, la Cour de cassation a rappelé qu'une obligation de publicité du règlement intérieur incombe à l'employeur. En effet, sans cette publicité, ce règlement ne pourra pas être opposable aux salariés de l'entreprise. Corrélativement, en l'absence d'opposabilité du règlement intérieur, l'employeur ne pourra faire application des dispositions disciplinaires qui y sont prévues.

Afin que l'employeur puisse exercer son devoir disciplinaire, et sanctionner le salarié fautif autrement que par le licenciement, il faut que le règlement intérieur contienne une échelle de sanctions ainsi que la nature de celles-ci. En outre, l'employeur doit respecter les règles de publicité prévues par le Code du travail : le règlement doit ainsi être déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes, mais il doit également être porté « par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche ».

Dans l'arrêt en question, l'employeur s'était contenté d'afficher le règlement dans la salle de pause. Pourtant, la règlementation applicable au moment de l'affichage demandait expressément l'affichage dans les locaux ainsi que sur la porte des locaux où se déroulait l'embauche. Par conséquent, la haute juridiction a considéré que ce simple affichage du règlement privait en réalité celui-ci de son caractère opposable. Ainsi donc, l'employeur n'était pas en mesure de se prévaloir des dispositions disciplinaires contenues dans le règlement. La mise à pied disciplinaire prononcée fut alors invalidée du fait de ce défaut de publicité du règlement intérieur. Ce dernier étant inopposable à la salariée, cette dernière pu se voir octroyer des rappels de salaires ainsi que des dommages-intérêts.

Dans cette affaire, la Cour de cassation a soulevé plusieurs choses : tout d'abord, elle fait référence à sa position jurisprudentielle -dernièrement rappelée en 2017- selon laquelle une sanction disciplinaire autre que le licenciement ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par le règlement intérieur (pour les entreprises d'au moins 20 salariés). Puis, par la suite, elle précise qu'il faut néanmoins que ce règlement intérieur soit opposable au salarié.

La haute juridiction en a déduit que ce règlement n'était pas opposable à la salariée dans la mesure où l'employeur n'avait pas respecté les dispositions de l'ancien article R.1321-1 du code du travail : l'employeur se devait de faire une publicité du règlement intérieur aussi large et effective que possible. Un affichage dans la seule salle de pause ne suffisait donc pas. Cependant, étant donné que le décret n°2016-1417 du 20 octobre 2016 est venu remplacer les obligations des employeurs en matière d'affichage par des obligations de communication par tout moyen, la décision de la Cour de cassation aurait probablement été moins sévère si les faits s'étaient déroulés après l'entrée en vigueur de ce dernier.

Désormais, il n'est plus nécessaire que l'affichage soit fait à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail, au sein des locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche : l'information doit seulement être communiquée par tout moyen. Néanmoins, il est préférable que l'employeur puisse prouver que le règlement a bien été porté à la connaissance de tous les salariés car les juges pourront toujours se référer à cette décision pour apprécier si les formalités afférentes au règlement intérieur ont été respectées. La vigilance est donc de mise si l'employeur ne souhaite pas voir ses sanctions annulées.

A travers cette modification des règles relatives à la publicité du règlement intérieur, le législateur semble vouloir alléger les formalités d'affichage pour que l'employeur puisse rendre plus facilement opposable le règlement à ses salariés. En effet, l'obligation d'affichage ayant été remplacée par une obligation d'information des salariés par tout moyen, l'employeur a dorénavant une marge de manœuvre plus grande afin de faire application de son pouvoir disciplinaire : ce qui assure ainsi une exécution effective du contrat de travail.

Ilham MOUSLI

Sources juridiques :

- Articles L.1311-2 et L.1321-1 du Code du travail
- Décret n°2016-1417 du 20 octobre 2016 relatif à la simplification des obligations des entreprises en matière d'affichage et de transmission de documents à l'administration
- Cour de cassation, chambre sociale, 2 décembre 2020, n°19-21.292
- Cour de cassation, chambre sociale, 1 juillet 2020, n°18-24.556

UNIVERSITÉ de Picardie Jules Verne

Les articles ci- dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335- 3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master PGRDS, l'UFR ou l'UPJV.