BULLETIN DES ETUDIANTS EN MASTER 2

DROIT DE L'ENTREPRISE - PARCOURS DROIT SOCIAL

SOMMAIRE

Article 1 : *Souriez, vous êtes filmés ! La vidéosurveillance en entreprise* ..... *Page 2*

Article 2 : *Le statut protecteur du lanceur d'alerte : une mission d'intérêt général ?*..... *Page 4*

Article 3 : *Le salarié n'est-il pas à la parentalité ce que la salariée est ?*..... *Page 7*

Article 4 : *L'exigence du partage de la preuve entre l'employeur et le salarié en matière d'existence d'heures supplémentaires : un rappel constant de la haute juridiction* ..... *Page 10*

Article 5 : *La réorganisation de la SNCF au cœur de l'exécution du contrat de travail des salariés protégés : dilemme entre modification, simple changement des conditions de travail ou ni l'un ni l'autre ?* ..... *Page 12*

Article 6 : *De nouvelles obligations concernant l'index de l'égalité professionnelle* ..... *Page 15*

Article 7 : *Les recommandations de l'ANACT pour l'intégration de l'égalité professionnelle dans les négociations sur le télétravail* ..... *Page 17*

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

La levée de la plupart des restrictions sanitaires liées au Covid-19 ne doit pas éclipser un certain nombre d'autres événements récents en matière d'exécution du contrat de travail. En effet, et même à l'approche des élections présidentielles françaises, l'actualité juridique dans le domaine social n'est pas en reste.

Nous vous proposons pour ce nouveau Bulletin de revenir tout d'abord sur un nouvel arrêt de la Cour de cassation relatif à la mise en place de la vidéosurveillance en entreprise, dans un contexte de multiplication des dispositifs de surveillance des salariés. Pour continuer sur le volet jurisprudentiel, nous relevons une nouvelle analyse de la Cour de cassation s'agissant du statut protecteur du lanceur d'alerte, statut ayant fait l'objet d'une mise à jour législative récente. La Chambre sociale a également eu à juger du bienfondé de la période de protection du jeune père en congé de paternité, lui aussi objet de changements depuis juillet 2021. Un autre arrêt de la haute juridiction rappelle le principe constant du partage de la preuve concernant l'existence d'heures supplémentaires. Dans une autre décision, la Cour de cassation s'intéresse aux salariés protégés quant aux changements apportés à l'exécution de leur contrat de travail. L'actualité sociale est également marquée par la publication de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en ce mois de mars, et plus précisément des modifications apportées par la loi « Rixain » sur les nouvelles obligations de publication. Parallèlement l'ANACT a émis des recommandations pour intégrer l'égalité professionnelle dans les négociations sur le télétravail.

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Souriez, vous êtes filmés ! La vidéosurveillance en entreprise

De nombreuses professions sont exposées à la vidéosurveillance en entreprise, pour des raisons de sécurité des personnes et des biens. Ce n'est pas sans danger pour le droit fondamental du salarié qu'est la protection de sa vie privée. L'enjeu de ce sujet est l'utilisation, en cas de litige, des images de vidéosurveillance comme moyen de preuve au soutien d'une faute du salarié. Deux droits fondamentaux se confrontent alors : le droit à la preuve de l'employeur, et le droit à la vie privée du salarié. C'est pour cela que la surveillance vidéo en entreprise est strictement encadrée. C'est ce strict encadrement que vient rappeler la Chambre Sociale dans son arrêt du 10 novembre 2021 (1).

En 2003, une salariée est engagée à Mayotte par une pharmacie en qualité de caissière. Elle est licenciée pour faute grave en 2016 pour avoir commis des vols et des erreurs de facturation volontaires. Afin de motiver sa décision, l'employeur produit aux débats des enregistrements recueillis grâce au système de vidéosurveillance installé dans les locaux de la pharmacie. Le 14 mai 2019, la Chambre d'appel de Mamoudzou juge le licenciement fondé sur une faute grave et déboute la salariée de ses demandes. Selon les juges, l'utilisation du système de vidéosurveillance est tout à fait légal, encore plus dans un établissement ouvert au public et particulièrement exposé à des risques d'agression ou de vol comme une pharmacie. Par ailleurs, les salariés ont bien été informés de la mise en place du système, et les enregistrements corroborent la matérialité des faits reprochés à la salariée qui ne peut les nier.

Cette dernière se pourvoi en cassation. Elle reproche à son ancien employeur de ne pas avoir effectué de consultation préalable des représentants du personnel et de n'avoir pas précisé la finalité du contrôle poursuivi, qui était la surveillance des salariés. En effet, s'il parait normal d'installer des caméras de vidéosurveillance dans une pharmacie dans le but d'assurer « *la sécurité et la prévention des atteintes aux biens et aux personnes* », comme l'a indiqué l'employeur dans une note d'information adressée à ses salariés, l'utilisation de ce système de surveillance aux fins de contrôler l'activité des salariés aurait dû être mieux encadrée.

Ici, la seule information aux salariés de la mise en place d'un système de vidéosurveillance dans les locaux suffit-elle à rendre licite la production d'enregistrement vidéo de la salariée ?

Le Cour de cassation, le 10 novembre 2021, casse la décision des juges d'appel. En effet, d'après la loi Informatique et Libertés du 6 janvier 1978 dans sa version antérieure à l'entrée en vigueur du Règlement RGPD, les salariés concernés doivent « *être informés, préalablement à la mise en œuvre d'un traitement de données à caractère personnel, (…), de la (ou les) finalité(s) poursuivie(s) par le traitement* ». C'est d'ailleurs ce qui est rappelé clairement sur le site de la CNIL : « *un employeur ne peut pas installer des caméras dans ses locaux sans définir un objectif, qui doit être légal et légitime* ». La CNIL rappelle également sur son site que, depuis les précisions apportées par le Règlement RGPD, les salariés concernés par la vidéosurveillance doivent être informés du dispositif mis en place, au moyen de panneaux affichés en permanence et de façon visible. Cette information doit indiquer aux salariés un certain nombre de précisions comme les finalités du traitement installé, ou la durée de conservation des images.

Or dans le cas d'espèce, l'employeur de la pharmacie n'a informé ses salariés de la mise en place d'un système de vidéosurveillance que par une note de service indiquant, entre autre : « *nous avons un système de vidéosurveillance dont le but est notre sécurité et la prévention des atteintes aux biens et aux personnes* ».

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

La Cour de cassation reproche ainsi à l'employeur de ne pas avoir indiquer que le système de vidéosurveillance permettait également de contrôler et de surveiller l'activité des salariés. En utilisant la vidéosurveillance en place pour recueillir et exploiter des informations concernant personnellement la salariée partie au litige, l'employeur a quelque part « détourné » le dispositif de sa finalité première.

Par ailleurs, et comme le précisent les Hauts magistrats, l'ancien article L.442-6 du Code du travail (aujourd'hui L.2312-38) impose que le comité d'entreprise (aujourd'hui CSE) soit informé et consulté sur les moyens ou techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés, et ce préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise du dispositif. C'est une obligation que la CNIL rappelle en caractère gras sur son site internet.

Cependant, dans le cas d'espèce, il ne ressort pas des informations disponibles que l'employeur ait informé le comité d'entreprise de la mise en place du système de vidéosurveillance dans la pharmacie. Quand bien même il l'aurait fait, il n'aurait pas informé les représentants du personnel de la réelle finalité du dispositif, qui était la surveillance des salariés.

Les Hauts magistrats profitent de cet arrêt pour rappeler un principe établi depuis 2020 (4) selon lequel l'illicéité d'un moyen de preuve n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats, le juge devant mettre en balance le droit au respect de la vie personnelle du salarié et le droit à la preuve. Malgré cela la Cour de cassation, qui juge que l'atteinte n'est pas strictement proportionnée au but recherché, casse la décision des juges d'appel.

Ce principe de 2020 est issu du dernier revirement de jurisprudence de la CEDH sur le sujet. Dans l'arrêt Lopez Rivalda c. Espagne (3), un dispositif de vidéosurveillance avait été mis en place et caché aux caissiers d'un supermarché. Ce dispositif avait permis d'établir l'existence de vol dans les caisses. La CEDH considère que des raisons légitimes ont motivé la mise en place cachée de la vidéosurveillance (soupçons de l'employeur), et elle indique que « *l'information donnée à la personne faisant l'objet d'une surveillance et son ampleur ne sont que l'un des critères à prendre en compte pour apprécier la proportionnalité d'une telle mesure dans un cas donné* ». Pourtant, le droit espagnol semble clairement prescrire que les salariés doivent être informés de façon claire et préalable de l'existence de toute collecte d'information à leur sujet. L'arrêt Lopez Rivalda c. Espagne a fait l'objet de critiques. Dans une opinion dissidente commune, des juges européens indiquent ainsi « *L'influence de la technologie étant grandissante dans notre société, nous ne pouvons permettre aux individus de se faire justice eux-mêmes et de laisser sans protection suffisante face à ces nouveaux défis le droit au respect de la vie privée, garanti par l'article 8 de la Convention.* »

Ces problématiques, si elles peuvent sembler anodines aujourd'hui pour certaines professions, sont en réalité liées à un enjeu plus général de cadre juridique à apporter aux dispositifs de surveillance des salariés. D'ailleurs à ce sujet, Mediapart a récemment publié un article édifiant sur l'utilisation croissante des nouvelles technologies en entreprise à des fins de surveillance et de contrôle des salariés (5). Le recours au télétravail, qui se démocratise de plus en plus, est de nature à favoriser la multiplication de dispositifs innovants de ce type. Un encadrement strict est nécessaire pour protéger la vie privée du salarié, de plus en plus menacée.

Allégrah DINE MOREIRA

(1) 10 Novembre 2021, Cour de cassation, Pourvoi n° 20-12.263
(2) https://www.cnil.fr/fr/la-videosurveillance-videoprotection-au-travail
(3) 25 novembre 2020, Cour de cassation, Pourvoi n° 17-19.523
(4) CEDH López Ribalda et autres c. Espagne [GC] - 1874/13 et 8567/13
(5) https://www.mediapart.fr/journal/economie/220322/au-travail-quand-la-technologie-devient-contremaitre

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Le statut protecteur du lanceur d'alerte : une mission d'intérêt général ? (Cass.soc 16 février 2022 n°19-17.871)

" Qui se pose lanceur d'alerte, s'expose, en fer de lance, à sa perte " Serge, Agent logistique, Les belles lettres, 1958. Cette citation est très importante pour comprendre, de nos jours, la position des lanceurs d'alerte dans les entreprises. Au sens de l'article 6 de la loi du 9 décembre 2016 dite Loi Sapin II, c'est " *une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime et/ou un délit, une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une menace ou un préjudice grave pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance* ". Son rôle est donc fondamental, sans lui, nombre d'agissements répréhensibles qu'il est socialement nécessaire d'éradiquer, de condamner, ne viendraient jamais à la lumière. Pour autant, sa protection est moindre, face à une législation insuffisante, le salarié lanceur d'alerte est victime de représailles, l'employeur fait usage de son pouvoir disciplinaire pour le sanctionner. C'est de cette manière là que la décision rendue par la chambre sociale de la Cour de cassation, le 16 février 2022 n°19-17.871 (1) est intéressante.

En l'espèce, lors d'un rachat par la Société Générale, détenant 50% des parts de la société Newedge (société N), un contrat de parts a été conclu sur les parts restantes en décembre 2013 et des discussions ont été entreprises pour préparer l'absorption de la société N par la société générale. A la suite de cette absorption, par lettre du 31 juillet 2014, la société générale notifie au salarié son licenciement pour insuffisance professionnelle. Le salarié proclame que son licenciement est en réalité une conséquence de son alerte qui avait été lancée le 17 juin 2014. Il a donc saisi le Conseil de prudhommes afin d'obtenir, à titre principal, la nullité de son licenciement. Au visa des articles L.1121-1 et L.1132-3-3 du code du travail (3) ainsi que de l'article 10§1 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (4) la Cour retient " *qu'il découle des textes que 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 nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées* ". Dans cet arrêt, la Cour de cassation affirme, pour la première fois, que le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice non abusif de la liberté d'expression est nul et non une absence de cause réelle et sérieuse.

Pour comprendre la réponse de la Cour, il convient d'expliquer que ce litige s'inscrit au sein de l'article L.1132-3-3 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle de la loi Sapin II (2). C'est donc la loi du 16 avril 2013(5) qui est importante pour appréhender ce litige. Cette loi offre une protection du lanceur d'alerte alors que la Loi Sapin II, accorde une immunité disciplinaire quand le salarié lanceur d'alerte énonce des faits de bonne foi dans le cadre professionnel et lorsque les faits témoignés sont susceptibles de constituer un délit et/ou un crime.

Il est important d'énoncer que cette décision entérine la jurisprudence relative à la protection des libertés d'expression du salarié en reprenant le critère de bonne foi applicable aux délits de diffamations et d'injure. La jurisprudence admet la nullité du licenciement en cas d'atteinte à cette liberté fondamentale (Cass.soc 30 juin 2016 n°15-10.557).

Mais pourquoi aller sur le terrain de la liberté d'expression ? Si on analyse la jurisprudence relative au lanceur d'alerte, la chambre sociale fait souvent une application stricte des textes, elle exige que les juges garantissent que les faits dénoncés par le salarié relèvent bien de la qualification pénale de délit et/ou de crime. C'est le cas, par exemple, dans un arrêt du 4 novembre 2010 n°18-15009. Ainsi, le recours à la

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

liberté d'expression est un moyen subsidiaire utilisé par le salarié licencié afin d'obtenir la nullité de son licenciement (Cass soc 30 juin 2016 n°15-10.557).

Il y a tout d'abord, un rappel de la chambre sociale sur la portée de la liberté d'expression, qui est une liberté fondamentale dont jouit pleinement le salarié dans le cadre de ses fonctions (article L.1121-1 du code du travail). Par conséquent, seul l'abus dans la jouissance de la liberté d'expression peut justifier un tel licenciement. La chambre sociale réaffirme dans l'arrêt que les propos tenus par le salarié n'étaient pas susceptibles de caractériser un abus dans la liberté d'expression dès lors que les termes énoncés ne présentaient aucun caractère diffamatoire, injurieux ou excessif. L'appréciation de l'abus se fait donc au regard des fonctions du salarié ainsi que de l'activité de l'entreprise.

D'autres arrêts montrent que la liberté d'expression est souvent privilégiée par rapport au régime du lanceur d'alerte. C'est le cas, par exemple, d'un arrêt du 8 juillet 2020 n°18-13.593, dans cette affaire, la chambre sociale consolide sa jurisprudence relative aux libertés et droits fondamentaux du salarié dans l'entreprise. La Cour explique que même si les faits sont erronés, il existe une protection de la liberté d'expression du salarié et ainsi, du lanceur d'alerte. Elle en déduit que la protection du licenciement ne tombe que si la dénonciation de faits par le salarié qui se relève faux a agi de mauvaise foi.

Un arrêt du 19 janvier 2022 n°20-10.057 retient, quant à lui, que "*l'atteinte à la liberté d'expression et en particulier pour le salarié au droit de signaler les actes ou conduites illicites et le fait pour le salarié d'avoir relaté de bonne foi des faits qui s'ils avaient été établis seraient de nature à caractériser des infractions pénales ou des manquements à des obligations déontologiques prévues par la loi ou les règlements*".

Nous pouvons voir que la protection du lanceur d'alerte s'étaye par la liberté d'expression ainsi que de la bonne foi du salarié. Cependant, il reste impératif de protéger le lanceur d'alerte avec une législation spécifique puisque selon Marie Meyer (N.Marie Meyer, Le droit d'alerte en perspective, 50 années de débats dans le monde, AJDA 201.2242 (6)) "*que si 75 à 99% des salariés se taisent dans les pays européens dénués d'une législation spécifique de protection des lanceurs d'alerte, ce pourcentage se réduit à 30 ou 33% dans les pays dotés d'un véritable droit d'alerte*".

Par ailleurs, la CEDH juge à mainte reprises que les sanctions énoncées à l'encontre de salariés ayant dévoilé des conduites ou des actes illicites constatés sur leur lieu de travail constituent une violation à leur liberté d'expression au sens de l'article 10§1 de la CESDH. Le Conseil de l'Europe a recommandé aux Etats membres de disposer d'un cadre normatif, institutionnel et judiciaire pour protéger les salariés (Protection des lanceurs d'alerte, recomm, CM/Rec adoptée le 30 avril 2014 (7)).

Donc sous la pression Européenne, la France est contrainte de reconnaître, d'assurer la protection des lanceurs d'alerte, elle le fait, dans un premier temps, par la création de l'article L.1132-3-3 du code du travail introduit par la loi Sapin II qui expose " *qu'aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, des faits constitutifs d'un délit ou d'un crime dont aurait eu connaissance le salarié dans l'exercice de ses fonctions*". Le code du travail ajoute en son article L.1132-4 "*que tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance de cet article est sanctionné par la nullité*".

Depuis l'arrêt commenté, la protection des lanceurs d'alerte a évolué. En effet, le rapport d'évaluation du 21 juillet 2021 (8), qui est une proposition de la Loi formulée par le Député Sylvain Waserman, doit permettre de transposer la Directive Européenne 2019/1937 (9) dans le droit Français tout en conservant les garanties de la loi Sapin II. Cette proposition de loi a été définitivement adoptée par les députés le 8 février 2022 et définitivement votée par les sénateurs le 16 février 2022, soit le même jour que notre arrêt.

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

La loi du 16 février 2022 (10) élargit la définition du lanceur d'alerte et les champs pouvant être concernés, elle améliore leur protection et celle des personnes qui les accompagnent. Maintenant, il s'agit simplement de dénoncer des faits de manière désintéressée, la connaissance personnelle des faits est aussi supprimée dans les contextes professionnels.

De surcroît, elle renforce les garanties confiées au lanceur d'alerte et complète la liste des représailles. Nous pouvons voir dans cette loi qu'il n'est plus d'actualité que les faits dénoncés par le salarié doivent obligatoirement relever d'une qualification pénale de délit ou de crime. Par voie de conséquence, le législateur souhaite renforcer le rôle du lanceur d'alerte en lui donnant une marge de manœuvre plus large pour dénoncer tout acte répréhensible de l'employeur tout en assurant sa protection.

Cette loi est une grande évolution dans le droit français concernant la protection des salariés des lanceurs d'alerte. En ce sens, le Conseil Constitutionnel, le 17 mars 2022 n°2022-839 DC (11), affirme que la Loi relative à l'amélioration de la protection des lanceurs d'alerte est conforme à la Constitution. Elle a été promulguée le 21 mars 2022 et publiée au Journal officiel du 22 mars 2022 (12). Pour le législateur, ils agissent au nom de l'intérêt général. Il faut donc voir si en pratique, ce nouveau régime de la protection des lanceurs d'alerte sera efficace.

Estelle HOBBE

Sources :
(1) Cass soc 16 février 2022 n°19-17.871
(2) Loi n° 2016-1691 Sapin II, du 9 décembre 2016, relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation économique.
(3) Articles L.1121-1, Art L.1132-3-3 et Art L.1132-4 du Code du travail
(4) Article 10§1 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales,
(5) LOI n° 2013-316 du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte
(6) N.Marie Meyer, Le droit d'alerte en perspective, 50 années de débats dans le monde, AJDA 201.2242
(7) Protection des lanceurs d'alerte, recomm, CM/Rec adoptée le 30 avril 2014).
(8) Rapport d'information (...) sur l'évaluation de l'impact de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite " loi Sapin 2 "
(9) Directive Européenne 2019/1937
(10) Loi du 16 février 2022 visant à renforcer le rôle du Défenseur des droits en matière de signalement d'alerte, et la loi visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte
(11) Conseil Constitutionnel, 17 mars 2022 n°2022-839 DC.
(12) Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 visant à améliorer la protection des lanceurs d'alerte

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Le salarié n'est-il pas à la parentalité ce que la salariée est ?

Le législateur français a souhaité, de longue date, accompagner les salariés dans la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Cela s'est traduit notamment par la mise en place de congés. C'est dans cet esprit qu'ont vu le jour, en 1853, les congés payés, puis, les réformes successives en matière sociale ont dessiné, au fil du temps et des gouvernements, un régime de plus en plus favorable à la parentalité, en témoigne la mise en place, le 1er janvier 2002 du congé paternité, avancée majeure en la matière. Aujourd'hui et depuis le 1er juillet 2021, simple mesure politique pour les uns, souci d'égalité entre le père et la mère face à la parentalité pour d'autres, on reconnait au jeune père le droit à une période de congés paternité et d'accueil de l'enfant de 25 jours calendaires ainsi qu'une protection contre le licenciement depuis la loi Travail du 8 août 2016. Si, concernant le congé paternité, « l'adhésion immédiate du public au dispositif rend compte de la juste anticipation ou intuition du gouvernement sur les besoins latents ou potentiels de la société civile », la période de protection ne semble pas faire l'unanimité. Dans un arrêt du 2 mars 2022, la Cour de cassation a en effet eu à juger de son bienfondé. En l'espèce, un employeur avait licencié un salarié, alors jeune père, pour insuffisance professionnelle. L'affaire, ayant été portée devant les tribunaux et s'étant poursuivie jusque devant la Cour de cassation, celui-ci, au travers de quatre questions prioritaires de constitutionnalité, a invoqué l'inconstitutionnalité des dispositions protégeant le jeune père d'une éventuelle mesure de licenciement après la naissance de son enfant, protection que le législateur s'est pourtant, efforcé de perfectionner afin d'y apporter une cohérence avec les enjeux sociaux contemporains d'égalité entre les hommes et les femmes. Les quatre questions portaient sur les points suivants :

Les pères ne sont pas concernés par la grossesse…

L'archaïsme de cette affirmation visait à conduire le juge à reconsidérer, non seulement la période de protection du jeune père salarié en elle-même, mais également l'impossibilité posée par la loi de conclure une convention y dérogeant ainsi que le paiement d'une indemnité en cas de non-respect par l'employeur de ces dispositions. En effet, le demandeur présente, au soutien de sa question, la grossesse et l'accouchement comme étant des évènements exclusivement féminins et maternels pour lesquels il est admis une protection de la santé physique et psychique face au travail. En suivant son raisonnement, il apparait que celui-ci cherche à démontrer l'inutilité de la même protection pour le père, qui lui n'a vécu ni l'état de grossesse ni l'accouchement et par conséquent n'est pas légitime à la protection et devrait être susceptible de licenciement.

La loi n'est ni intelligible ni accessible concernant la protection relative

La période de protection de 10 semaines immunisant les jeunes parents contre une éventuelle mesure de licenciement est une période de protection relative. La loi prévoit des cas où le licenciement reste possible soit en raison d'une « faute grave de l'intéressé ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant ». Cette formulation n'est pas convenable, au sens de l'employeur, demandeur au pourvoi, qui lui trouve un caractère d'ambiguïté ne permettant pas, selon lui, d'établir avec clarté les cas de licenciement autorisés pendant ladite période, alors que constitue un objectif de valeur constitutionnelle le fait que les lois soient écrites de manière intelligible et accessible, objectif consacré depuis 1999 dans une décision du Conseil constitutionnel déclarant la conformité de la loi habilitant le gouvernement à procéder par voie d'ordonnances à l'adoption de certains codes (Cons. const. 16 déc. 1999, n° 99-421). En d'autres termes, pourquoi l'insuffisance professionnelle par exemple, ne serait pas un cas d'impossibilité de maintien d'un salarié, même jeune père à son poste de 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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Puisque le jeune père est dans une situation différente de celle de la jeune mère, leur accorder les mêmes droits revient à créer une inégalité. C'est inconstitutionnel !

La troisième question posée par le demandeur pointe en effet du doigt une prétendue inégalité homme/femme crée par la loi et contraire aux droits constitutionnels, notamment en ce qu'il opérerait une distinction sociale non « fondée sur l'utilité commune » comme l'exige le célèbre article 1er de la déclaration universelle des droits de l'homme et du citoyen de 1789. Il cite également et de manière tout autant excessive et insistante son article 6 qui veut que la loi soit « la même pour tous » ainsi que l'alinéa 3 du Préambule de la Constitution pour accentuer le tort fait aux femmes, en rendant nul tout licenciement prononcé en méconnaissance du régime protecteur lié à la paternité de la même manière que pour la maternité. Les arguments avancés par le demandeur sous entendent qu'un régime égalitaire et constitutionnel implique nécessairement une différenciation des jeunes parents. La mère bénéficiant d'un régime protecteur et le père, non légitime à y prétendre, de rien d'autre que son régime habituel de salarié.

La protection accordée au jeune père menace la liberté constitutionnelle d'entreprendre

Dans cette dernière QPC, le demandeur invite ici le juge à un retour dans le passé de la Cour de cassation, période où elle faisait prévaloir l'intérêt de l'entreprise au détriment de celui des salariés et où elle admettait la pratique de l'employeur seul juge posée en 1956 par l'arrêt Brinon, pour lequel elle avait jugé que « l'employeur qui porte la responsabilité de l'entreprise est seul juge des circonstances qui le détermine à cesser son exploitation et qu'aucune disposition légale ne lui fait obligation de maintenir son activité à seul fin d'assurer à son personnel la stabilité de son emploi ». Cette question posée par l'employeur raisonne donc comme une tentation faite à la Cour de réveiller les vieux démons du licenciement au risque, si l'on en croit le demandeur, de porter « une atteinte excessive et disproportionnée à la liberté d'entreprendre ».

La Cour de cassation après avoir validé la cohérence entre les articles visés et les questions posées par le demandeur relève toutefois que si elles n'ont pas été soumises auparavant au contrôle de constitutionnalité elles sont dénuées de nouveauté et de sérieux. En effet, dans une précédente affaire, la Cour avait statué en faveur des pères, exclus par un employeur du congé conventionnel « des mères de familles » (Soc. 4 mai 2011 n°09-72.206 à 09-72.247, inédits), s'alignant à la CJUE qui en 2010 était allée jusqu'à juger les pères fondés à prétendre au congé d'allaitement (CJUE 30 sept. 2010, Roca Alvarez, Aff. C-104/09). Dans cette même lignée, la CEDH n'avait pas admis dans un arrêt rendu en 2012 l'exclusion des pères militaires russes du congé parental (CEDH 22 mars 2012, Konstantin Markin c. Russie). Cette position commune du législateur français et européen donne toute sa légitimité à l'article L.1225-4-1 du code du travail. Elle s'explique par le fait que le législateur et les juges n'associent plus désormais les congés relatifs à la naissance de l'enfant au fait biologique, raisonnement qui imprègne la solution du juge dans l'arrêt du 2 mars 2022, le conduisant à remettre dans son contexte l'objectif de la période de protection du congé paternité qui est en réalité de « permettre au salarié en instaurant une période de stabilité et de sécurité du lien contractuel, de concilier vie professionnelle et vie familiale, et de favoriser un meilleur partage des responsabilités parentales ». Le pourvoi est d'autant moins sérieux que, comme le rappelle la Cour, cette période n'a pas vocation à s'étaler dans le temps. Par ailleurs, rien n'empêchait le demandeur d'utiliser l'attente comme préparation du futur licenciement (Cass. soc. 30 septembre 2020 n°19-12036). Enfin, il est vrai que le législateur, par souci de sécurité juridique exige des lois une intelligibilité et une accessibilité jugeant que « l'égalité devant la loi énoncée par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et « la garantie des droits » requise par son article 16 pourraient ne pas être effectives si les citoyens ne disposaient pas d'une connaissance suffisante des normes qui leur sont applicables » (décision n° 99-421 DC du 16 décembre 1999) seulement, il a aussi jugé certaines normes constitutionnelles non invocables à l'appui d'une QPC. L'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité est au nombre de ces normes depuis une décision de 2010 (décision

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

n° 2010-4/17 QPC), d'où le balayage rapide du juge de cassation sur la quatrième question du pourvoi. La solution retenue par le juge dans cet arrêt du 2 mars 2022, d'épargner de cette requête le Conseil constitutionnel, apparaît donc comme conforme aux besoins et choix de la société française actuelle. En effet il s'agissait là d'une remise en question non pas seulement de la période de protection attachée au congé paternité mais de toutes les avancées du législateur en matière de parentalité, d'égalité des travailleurs et de réduction des discriminations en raison du sexe. Une solution contradictoire aurait été régressive et malvenue. Pire encore, cela reviendrait à admettre que dès lors que les parents ne sont pas les parents biologiques d'un enfant, il n'y a pas lieu de leur accorder un quelconque régime particulier leur permettant de concilier le travail et la vie privée pour accueillir l'enfant adoptif, ce qui constituerait une discrimination à l'encontre des parents adoptants, mesure inacceptable de nos jours au regard, de la Constitution, de la Loi et même de la morale. On ne le dira jamais assez, « la liberté des uns s'arrête là où commence celle des autres ».

Á l'heure où le malaise des magistrats est de plus en plus visible et exprimé, il convient de s'interroger sur le poids des requêtes des justiciables sur ce malaise, en particulier depuis l'introduction par la réforme du 23 juillet 2008 de la possibilité pour le justiciable de contester la constitutionnalité des lois à posteriori, et de se demander si n'était pas venu le temps de reconsidérer les conditions de recevabilité ou de réponse de certains pourvois en Cassation tel que celui de cet employeur, pour lesquels le fond est douteux et le non-lieu certain.

Fatoumata CISSOKHO

Sources :

- *Cour de cassation 2 mars 2022 Pourvoi n° 21-40.032*
- *Delphine CHAUFFAUT, Élodie DAVID, Martin VALLET « Les débuts du congé paternité Vécu et représentations » Département Évaluation des politiques sociales du CREDOC n° 29 - Avril 2003.*

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Prévue par l'article L3121-28 du code du travail, une heure supplémentaire est toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente. Elle ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent. Toute heure de travail accomplie au-delà de 35 heures est donc sujette à une majoration ou à un repos compensateur.

En principe les heures supplémentaires sont effectuées à la demande de l'employeur, et il lui appartient de procéder à des décomptes scrupuleux de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chaque salarié. Il se doit de tenir à la disposition de l'inspecteur du travail les documents qui comptabilisent les heures effectuées par chaque salarié. En cas d'absence et lorsqu'un litige relatif à l'existence ou au nombre d'heure de travail effectué survient, l'employeur devra alors apporter aux débats, des éléments pour justifier les horaires de travail effectués par le salarié.

Mais en cas de litige entre le salarié et l'employeur à qui incombe spécialement la preuve des horaires de travail accomplis. Quels sont les règles probatoires en matière d'heures supplémentaires ?

A cette question la Cour de cassation dans un Arrêt du 19 janvier 2022, rendu en sa chambre sociale, n°19-24.839 répond que « **E*n cas de litige relatif àl'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salariéde présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre àl'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées. Après analyse des pièces produites par l'une etl'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant*.** »

Dans les faits, un salarié occupant des fonctions de directeur technique au sein d'une société fut licencié après 21 ans de relation contractuelle. Il saisit alors le conseil de prud'homme en vue d'une réclamation relative à l'exécution et la rupture du contrat de travail.

La Cour d'appel le déboute de sa demande au motif qu'il était autonome et qu'il avait la possibilité d'organiser seul ses horaires de travail et que les preuves qu'il produisait ne mentionnaient pas les heures d'embauche et de fin de travail et que la liste des courriels adressés en dehors des heures normales de travail ne démontrait pas qu'il travaillait pendant l'intégralité des heures d'ouverture de l'entreprise.

En effet, si un désaccord existe avec l'employeur et le salarié sur le décompte des heures travaillées, il appartient au juge de trancher. Pour ce faire, le juge doit exiger que le salarié apporte des éléments de preuve à l'appui de sa demande. Et en retour l'employeur devra répondre en fournissant des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Le juge doit alors trancher en fonction des éléments amenés par les deux parties. C'est ce que prévoit le code du travail en son article L. 3171-4 du Code du travail.

Selon cet article : **« En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par**

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable. ».

C'est en ce sens que la Cour de cassation intervient et casse l'arrêt rendu par la cour d'appel, de ce fait elle reste ainsi constante dans ses décisions relatives à l'existence d'heures supplémentaires. Elle précise qu' « ***En statuant ainsi, alors qu'il resultait de ses constatations, d'une part, que le salarie presentait des elements suffisamment precis pour permettre al'employeur de repondre, d'autre part, que ce dernier ne produisait aucun element de controle de la duree du travail, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarie, a viole le texte susvise***».

On en déduit donc que même si le salarié dispose d'une autonomie d'organisation de son heure de travail, qu'un relevé informatique journalier faisant état d'un nombre d'heures supplémentaires effectuées par jour, ainsi que le nombre d'heures de nuit, un relevé des courriels envoyés sur une période, des billets d'avion, et un procès-verbal de constat d'huissier procédant au constat de relevé de courriels, pouvaient constituer des éléments de preuve suffisants auxquels l'employeur devait répondre et pouvant justifier la demande de paiement d'heures supplémentaires.

Une solution identique a été rendue dans plusieurs autres arrêts dont un arrêt de la Cour de cassation chambre sociale, du même jour le 19 janvier 2022, n°20-11.794. L'article L. 3171-4 du Code du travail pose ainsi le principe selon lequel la charge de la preuve des heures supplémentaires ne devrait pas peser uniquement sur le salarié, et que tant qu'il y avait un début de commencement de preuve apportée par le salarié, les juges devraient les considérer et l'employeur devrait y répondre. La charge de la preuve est donc souvent assouplie pour les salariés en cas de litige en matière d'heures supplémentaires.

Cette décision s'inscrit dans une continuité jurisprudentielle. Les employeurs pour se défendre dans des procès à charge comme celui-ci devront alors établir des documents pouvant attester de la réalité du travail accompli pour tous les salariés, même ceux qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur heure de travail. A défaut, le salarié qui apportera des preuves même si elles ne sont pas complètes obtiendra le remboursement d'heures supplémentaires effectuées.

Aubierge AGUESSI

Sources :

- *Légifrance*
- *Article L. 3171-4 du Code du travail*
- *Article L3121-28 du code du travail*
- *Arrêt de la Cour de cassation chambre sociale, du même jour le 19 janvier 2022, n°20-11.794.*

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Selon P. LOPES, « pour rester compétitives, il est impératif que [les entreprises] veillent constamment à ajuster leur organisation et leur fonctionnement aux évolutions économiques et technologiques ». La SNCF se trouve effectivement dans cette situation, car elle doit rester compétitive par rapport aux autres moyens de transport d'autant plus que depuis décembre 2021, elle doit faire face à son premier concurrent grande vitesse (Trenitalia). Dans ce contexte, la mise en place de ligne de TGV est intéressante puisqu'un TER circule à une vitesse de 160 km/h ou 200 km/h sur les lignes à grande vitesse contre une vitesse se situant entre 300 km/h et 320 km/h pour un TGV. Ainsi, cela permet de réduire les temps de déplacement et donc de faire des économies tout en restant compétitif. Cependant, l'employeur doit être vigilant, car une réorganisation peut avoir un impact direct sur les conditions de travail et de facto sur l'exécution du contrat de travail. C'est dans ce contexte que la chambre sociale de la Cour de cassation a rendu un arrêt le 9 février 2022 portant sur des salariés protégés.

En l'espèce, six salariés protégés ont été employés en qualité d'agent de service commercial des trains par la SNCF assurant un accompagnement par roulement mixte (TER et TGV). Cette dernière a décidé de mettre en circulation une nouvelle ligne TGV ayant pour conséquence pour les agents de ne plus assurer l'accompagnement des TGV. Dès lors, les salariés ont saisi la juridiction prud'homale aux fins d'enjoindre à la SNCF de reprendre et de poursuivre l'exécution de leur contrat de travail aux conditions antérieures et de la condamner à leur verser des dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail. La cour d'appel de Poitiers dans plusieurs arrêts en date du 10 septembre 2020 les déboute en estimant que la nouvelle affectation des salariés ne constitue ni une modification du contrat de travail ni un changement de ces derniers. Les salariés forment alors un pourvoi en cassation, car il s'agirait selon eux d'un changement des conditions de travail.

La chambre sociale au travers d'un arrêt de cassation affirme au visa des articles L.1222-1 et L. 2411-1, dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, du code du travail, et l'article 1134, devenu les articles 1103 et 1104, du code civil qu'« aucun changement des conditions de travail ne peut être imposé à un salarié protégé ». Elle ne fait que reprendre un principe déjà mentionné par celle-ci dans un arrêt du 12 octobre 2000. Elle ajoute qu'« en cas de refus par celui-ci de ce changement, l'employeur doit [soit] poursuivre le contrat de travail aux conditions antérieures [soit] engager la procédure de licenciement en saisissant l'autorité administrative d'une demande d'autorisation de licenciement ». Elle rappelle là encore un arrêt qu'elle a rendu le 13 septembre 2017. Cela fait écho de manière générale à la demande d'autorisation par l'inspection du travail en cas de volonté pour l'employeur de licencier un salarié protégé mentionnée aux articles L.2411-3 à L.2411-25 du code du travail. En l'espèce, elle estime que la réorganisation de l'employeur qui « avait eu pour conséquence l'affectation exclusive, sur des lignes TER, des salariés auparavant affectés à la fois sur des lignes TER et TGV » est un simple changement des conditions de travail.

Pour bien comprendre cette décision, il faut se référer à l'un des arrêts de la cour d'appel, car le moyen du pourvoi pouvait laisser à penser qu'il ne s'agissait pas d'un simple changement des conditions de travail, mais d'une modification de ces derniers. En effet, les salariés estimaient que la cour d'appel n'avait pas tiré les conséquences légales de ses constatations et avait violé l'ensemble des articles mentionné au visa de l'arrêt, dans la mesure où elle avait constaté « que les agents étaient spécialisés par roulements, que parmi les critères d'accès au roulement TGV figuraient l'ancienneté et les résultats de l'agent et que les attentes tant de l'entreprise que des clients étaient plus élevées sur les lignes TGV » et que cela avait un impact sur la rémunération des salariés, car il existait des « indemnités propres aux agents affectés sur les

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

LGV ainsi qu'au type de train et au matériel utilisé ».

La cour d'appel rappelle tout d'abord qu'« il est de principe que la modification du contrat de travail est celle qui porte sur un élément essentiel de ce contrat, peu important que cette modification ait été considérable ou minime (cf Cass. soc. 27 juin 2000, n°97-45412) ou encore qu'elle ait été individuelle ou collective. Il est acquis que constituent des éléments essentiels du contrat de travail le lien de subordination, les fonctions ou encore la rémunération (Cass. soc. 3 mars 1998, n°95-43.274) tels que stipulés par ce contrat mais également, le cas échéant, les éléments contractualisés par les parties (cf Cass. soc. 1er juil. 1998, n°96-41.881) ». Elle mentionne ensuite que « le contrat de travail tient lieu de loi aux parties et ne peut donc faire l'objet de modifications unilatérales. L'employeur ne peut, en vertu de ce principe, modifier le contrat de travail sans l'accord du salarié, en revanche le changement des conditions de travail du salarié relève du pouvoir de direction de l'employeur et ce changement est opposable au salarié. Cependant cette règle connaît une exception et ainsi aucune modification du contrat de travail ni aucune modification des conditions de travail ne peut être imposée au salarié protégé ». La première phrase renvoie à l'ancien article 1134 du code civil disposant que « les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi. Mais également à l'article L.1222-1 du code du travail qui mentionne que «le contrat de travail est exécuté de bonne foi ».

La salariée met ensuite en avant « que, concomitamment à ce changement d'affectation elle a […] vu l'ensemble de sa rémunération baisser, sa qualification changer et ses journées de travail augmenter ». S'agissant de sa qualification, la cour d'appel affirme qu'« il est acquis que la modification des tâches à accomplir qui ne traduit qu'un simple aménagement des fonctions sans dénaturer l'emploi, ne constitue pas une modification du contrat de travail et que tel est le cas lorsque la tâche nouvelle confiée au salarié, quoique différente de celles qu'il effectuait antérieurement, correspond à sa qualification (cf Cass. soc. 12 mai 2010, nº09-41.007) ou à la définition contractuelle de son poste de travail et n'entraîne pas de changement de son niveau hiérarchique (cf Cass. soc. 13 mars 2013, n°12-12.272) ni n'altère ou ne réduit ses responsabilités (cf Cass. soc. 26 oct. 2011, n°10-19.001) ». En l'espèce, elle estime que « la salariée ne justifie ni de ce que l'affectation à la mission d'accompagnement TGV est conditionnée au suivi d'une formation spécifique ni qu'elle a suivi une formation spécifique […] ni de ce que cette mission exige des compétences spécifiques [différentes du] socle de compétences de tout ASCT ni donc de ce qu'en cessant de l'affecter à l'accompagnement TGV […] [cela] lui aurait fait perdre une partie de ses compétences ». Elle poursuit qu'il est constant que la « réorganisation des services à compter de juillet 2017 n'a entraîné ni modification de métier, ni de grade ni de situation hiérarchique ». S'agissant de la rémunération, la cour d'appel rappelle qu'il « est de principe qu'une telle modification s'entend tant de celle portant sur la structure (cf Cass. soc. 30 oct. 2000, n°98-44.786) que de celle portant sur le montant de la rémunération (cf Cass. soc. 3 mars 1998, n°95-43.274). De même, il est acquis que la rémunération contractuelle s'entend de toutes les composantes convenues entre les parties. En outre, toute réduction de salaire, quel qu'en soit le degré, s'analyse en une modification du contrat de travail. Cependant, il a été jugé que ne constitue pas une modification du contrat de travail une baisse de rémunération inhérente à la suppression d'une sujétion (cf Cass. soc. 16 mars 2011, n°08-42.671) ». Elle affirme que « la partie de la rémunération qui aurait été supprimée ou réduite selon la salariée n'est constituée que d'indemnités d'accompagnement TGV et […] que ces indemnités sont « attribuées lors de l'emprunt de la LGV » […] elles sont [donc] versées, non pas systématiquement, mais uniquement lorsque le salarié travaille sur une ligne LGV c'est-à-dire en raison d'une sujétion particulière ». S'agissant de la modification du temps de travail, la cour d'appel rappelle « qu'il est acquis qu'un simple changement d'horaire n'est pas, en principe, une modification du contrat de travail (cf Cass. soc. 22 févr. 2000, n°97-44.339), étant observé que ce principe reste acquis lorsque la modification des horaires entraîne une modification des sujétions pour le salarié et consécutivement à celle-ci une modification de rémunération (cf Cass. soc. 9 avr. 2015, n°13-27.624) ». En l'espèce, la salariée « ne se réfère qu'à une « durée quotidienne moyenne des ASCT de Poitiers » sans

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

permettre de vérifier […] qu'elle serait personnellement concernée par cette prétendue augmentation et d'autre part que les pièces produites […] sont totalement inexploitables […] ».

La chambre sociale de la Cour de cassation dans un arrêt du 28 janvier 1998 déclare qu'elle « contrôle la qualification de la modification du contrat de travail ». En définitive, la Cour de cassation pouvait logiquement attester qu'il s'agissait d'un simple changement des conditions de travail, car il semble impossible de dire qu'il ne s'agissait ni d'un simple changement des conditions de travail ni d'une modification de ces derniers dès lors que la réorganisation avait eu un impact sur la rémunération et sur l'affectation des salariés protégés. De plus, s'il n'y avait eu aucune conséquence sur les conditions de travail, la solution de la cour d'appel aurait pu être possible. Par ailleurs, la solution de la chambre sociale est légitime par le fait que la salariée n'a ni justifié ni a été dans une situation qui aurait permis d'estimer qu'il s'agissait bien d'une modification du contrat de travail en vertu de la jurisprudence applicable en la matière et citée par la cour d'appel.

Laura HAFFRAY

Sources :

- Articles L.2411-1 et suivant, dans leur version antérieure à l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, du code du travail
- Ancien article 1134 du code civil
- Article L.1222-1 du code du travail
- Cass. soc. 9 février 2022 n°20-20.990
- Cass. soc. 2 octobre 2000, n°98-45.174
- Cass. soc. 13 septembre 2000, n°15-24.397
- Cass. soc. 28 janv. 1998, n°95-40.275
- CA Poitiers, 10 septembre 2020, n°19/00806
- P. LOPES, « L'adaptation de la relation de travail pour motif économique », JCP S 2018, p.1376

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

De nouvelles obligations concernant l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises de plus de 50 salariés doivent publier, l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cette publication est faite sur le site internet de l'entreprise de manière visible et lisible, ou à défaut doit être communiquée aux salariés par tous moyens.

L'obligation de publication a été progressive, puisqu'elle a concerné dans un premier temps les entreprises d'au moins 1000 salariés, au 1er mars 2019, puis les entreprises d'au moins 250 salariés au 1er septembre 2019 et enfin les entreprises d'au moins 50 salariés qui devaient publier au plus tard le 1er mars 2020. Donc depuis 2021, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés doivent publier la note obtenue, chaque année, au plus tard le 1er mars.

Cet index doit être calculé par l'entreprise, au regard de certains critères que l'on retrouve aux articles D1142-2 et D1142-2-1 du code du travail. Ces derniers sont au nombre de 4 pour les entreprises de moins de 250 salariés, à savoir l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, l'écart de répartition des augmentations individuelles, le nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité et la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations. Pour les entreprises de plus de 250 salariés, il y a 5 critères qui entrent dans le calcul, les 4 premiers sont les mêmes que pour les premières entreprises en ajoutant le dernier, qui est l'écart de répartition des promotions. Le calcul de l'index donne une note sur 100 points.

Les chiffres de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes de 2022 sur les données de 2021, ont été publiées par le ministère du travail. Cette année on peut noter une augmentation de la moyenne d'un point. On peut noter que seul 2% des entreprises ont obtenues la note maximale, malgré tout 92% des entreprises ont obtenues une note égale ou supérieure à 75 points.

Une modification de la loi…

Le 24 décembre 2021, la loi N°2021-1774 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle a été publiée au bulletin officiel. Son article 13, modifie des articles du code du travail portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en ce qui concerne la publication de celui-ci. Les nouvelles mesures sont applicables dès la publication de l'index de 2022 sur les données de 2021.

En effet dorénavant l'article L1142-8 du code du travail impose une publication de l'ensemble des indicateurs alors qu'à l'origine la publication concernait uniquement la note générale obtenue à l'index. De plus, ce même article indique aujourd'hui, que le ministère du travail publiera sur son site internet, l'ensemble des indicateurs. Auparavant la publication se faisait uniquement sur le site internet de l'entreprise.

La loi en date du 24 décembre 2021, prévoit la publication de mesures correctrices lorsque la note d'une entreprise est inférieure à un seuil défini par décret. De plus, elle prévoit qu'un décret indiquera les modalités de publications des mesures correctrices. L'article L1142-9-1 a été créé, et il prévoit qu'une note inférieure à un seuil, lui aussi indiqué par décret, oblige l'entreprise à fixer et publier des objectifs de progression des indicateurs.

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

…précisée par décret.

Le décret N°2022-243 publié le 25 février 2022, vient compléter la loi modifiant la publication de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le décret donne notamment les seuils sous lesquels l'entreprise doit prendre des mesures :

- Le décret a fixé le seuil en dessous duquel l'employeur doit prendre des mesures correctrices, à la note de 75. Une entreprise qui a obtenu une note inférieure à 75, doit prévoir des mesures correctrices. Elles doivent être publiées sur le site internet de l'entreprise au même endroit que le résultat de l'index, ou à défaut communiquées aux salariés par tous moyens, et rester visibles jusqu'à ce que la note de l'entreprise atteigne les 75 points.

- Lorsque l'entreprise obtient une note inférieure à 85, des objectifs de progression doivent être pris pour chaque indicateur qui n'a pas obtenu, la note maximale. Dans ce cas, comme pour les mesures correctrices, la publication doit être faite sur le site internet de l'entreprise jusqu'à ce que la note ait augmentée et franchit le seuil.

Ces mesures doivent également être communiquées au CSE de l'entreprise et au ministère en charge du travail, par télédéclaration.

Concernant la date de la publication des mesures correctrices ou de progression de l'index en 2022, le décret laisse aux entreprises jusqu'au 1er septembre, pour les publier. Dès l'année prochaine, la publication des mesures devra avoir lieu en même que celle de l'index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces nouvelles dispositions permettent une meilleure appréciation des chiffres donnés par l'index. En effet la publication des différents indicateurs permet une meilleure visibilité sur la situation de l'entreprise en matière d'égalité que la simple note globale. De même les nouvelles obligations offrent plus de transparence, en raison de la publication des différentes mesures qui peuvent être prises suite à une note insuffisante.

Pauline FLEURY

Sources :

- *Décret N°2022-243, 25 février 2022,*
- *Loi N°2021-1774, 24 décembre 202,*
- *Site du ministère du travail,*
- *Code du travail, articles L1142-7 à L1142-11.*

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Les recommandations de l'ANACT pour l'intégration de l'égalité professionnelle dans les négociations sur le télétravail.

Le code du travail, en ses articles ***L1141-1 et suivants***, prévoit des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ainsi, dans un souci de supprimer les écarts entre les femmes et les hommes au sein des entreprises, le législateur a prévu des mesures dans ce sens. C'est dans cette optique qu'il est d'ailleurs fait obligation aux entreprises employant plus de 50 salariés, depuis 2020, de publier chaque année les différents indicateurs révélant des écarts entre les femmes et les hommes. Cependant, nonobstant l'effort du législateur, force est de constater que des écarts importants subsistent en matière de rémunération et de perspectives de carrière, de conditions de travail, d'équilibre entre la vie professionnelle et hors travail, etc. Notamment en ce qui concerne les conditions de travail, en raison de la crise sanitaire, la pratique du télétravail est montée en puissance. Les entreprises y ont de plus en plus recours et il est même recommandé par le gouvernement. Le télétravail fait ainsi de plus en plus l'objet de négociations entre les partenaires sociaux. Pourtant, il a été constaté que la question de l'égalité professionnelle est quasi absente dans le cadre de ces négociations alors même que la pratique du télétravail peut être source d'accroissement ou de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes au travail.

Quelques chiffres ont révélé que « *65 % des femmes disposent d'un environnement matériel adapté pour le télétravail pour 71 % des hommes* ; et que 57 % des femmes participent à au moins une réunion d'équipe par semaine pour 63 % des hommes ». Ces chiffres sont révélateurs une fois de plus d'écarts que subsistent entre les femmes et les hommes. D'où l'intérêt que la question de l'égalité professionnelle soit au cœur des négociations sur le télétravail notamment qui est devenu, aujourd'hui, un domaine incontournable.

Ainsi, l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail « **ANACT** » a, dans un guide publié sur son site le 8 février 2022, émis des recommandations visant à intégrer l'égalité professionnelle dans les négociations sur le télétravail et ce, dans le but d'intégrer au mieux les réalités du travail dans les négociations ; ce qui exigerait de ne pas se cantonner aux seules obligations légales et administratives.

En effet, plusieurs recommandations ont été émises. Il n'est nullement question de toutes les lister, mais de faire un point sur quelques-unes d'entre elles. Il est préconisé de :

- « *Inscrire la nécessité de soutenir des actions promouvant l'égalité professionnelle dans le préambule de l'accord.* »

De cette manière, l'égalité professionnel présenterait ainsi un enjeu à part entière dans le processus même des négociations sur le travail. Ce qui conduirait ainsi à prendre des mesures en tenant compte de la situation de tous les salariés.

- « *Prendre en compte l'égalité professionnelle dans les aspects méthodologiques afin de préparer l'accord ou suivre sa mise en œuvre, pouvant ainsi se traduire par : **1°** des actions de sensibilisation préalable des parties prenantes (CSE, managers, etc.) aux enjeux d'égalité ; **2°** un diagnostic des inégalités entre les femmes et les hommes, préalable à l'accord, en se basant sur la mixité, le parcours, les conditions de travail et l'articulation des temps ; **3°** des indicateurs de suivi des inégalités ainsi que des indicateurs du télétravail genrés ; **4°** des critères d'éligibilité au travail basés sur les activités et non les métiers ; **5°** une vigilance quant aux risques de discrimination directe ou indirecte en fonction des critères d'éligibilité, etc* ».

Ces mesures permettent d'analyser la situation dans l'entreprise, de repérer quels sont facteurs d'inégalités entre les femmes et les hommes afin de travailler au mieux sur ces inégalités dans le cadre des négociations. Cela présente donc un intérêt particulier.

- « *S'assurer de l'adéquation des environnements de travail mis à la disposition par l'employeur pour tous les salariés ; ce qui se traduirait par exemple par une veille à la diversité d'usages des espaces professionnels et des services sur le site afin d'éviter les phénomènes de repli subi en télétravail à domicile ou par une étude des opportunités (alternatives au domicile) et risques liés*

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

aux tiers-lieux et espaces de coworkings quand le domicile n'est pas adapté ».

Cette question relative à l'adéquation des environnements de travail pose un réel problème en pratique car les situations varient d'un salarié à un autre et peut être véritablement source d'inégalités entre les femmes et les hommes. Comme nous l'avons évoqué précédemment, le télétravail peut être « un levier ou un frein » pour l'égalité professionnelle.
En effet, Dans la mesure où tous les salariés travailleraient dans un environnement adéquat, exempt de toutes nuisances, permettant ainsi une bonne exécution du travail par chacun, le télétravail peut ainsi être perçu comme un levier pour l'égalité professionnel. Cependant, les télétravailleurs ne bénéficient pas tous d'un environnement adéquat. Cela crée des inégalités concernant les conditions de travail et contribue ainsi à une augmentation du phénomène.
Or, pour certaines personnes, les femmes notamment, leur domicile n'est pas souvent adéquat pour y exercer le travail. C'est le cas notamment des mères de famille (ayant des enfants à très bas âge par exemple) pour lesquelles le travail à domicile peut constituer plusieurs inconvénients (nuisances sonores, etc.), des parents élevant seuls leurs enfants, etc. Cela ne veut pas dire que les hommes ne font pas face à des difficultés, mais les personnes les plus exposées en ce qui concerne l'environnement sont les femmes ; Ce qui est souvent à l'origine d'une rupture d'égalité entre ces femmes et les hommes. Ainsi, en envisageant par exemple d'autres alternatives que le domicile en matière de télétravail, comme le préconise l'ANACT, cela permettrait à ces mères de famille notamment dont le travail à domicile pourrait constituer un réel problème, d'utiliser par exemple les espaces professionnels pour y exécuter leur travail. De telles mesures permettrait ainsi, dans le meilleur des cas, de supprimer les inégalités professionnelles en ce qui concerne le télétravail.

- « *Développer des mesures de prévention des violences au travail et notamment de violences domestiques* ».

En effet, plusieurs femmes subissent des violences domestiques. Pour ces femmes, le domicile représente un environnement hostile. Dans ces conditions, il est donc difficile, pour ne pas dire impossible, pour celles-ci d'y travailler. Ainsi, si le télétravail, pour ces femmes, implique de travailler à leur domicile, cela veut dire qu'elles doivent y passer encore plus de temps que d'habitude alors que l'environnement n'est pas adéquat. Il n'y a aucun doute que cette situation est source non seulement d'inégalité, mais également de danger pour ces femmes dans la mesure où elles seraient de plus en plus, voire en permanence exposées à ces violences. C'est en ce sens qu'il est recommandé de proposer d'autres alternatives au domicile pour le télétravail. En envisageant d'autres alternatives au domicile, la salariée est moins exposée à ces violences dans la mesure où elle passe moins de temps à son domicile. Cela participerait également de l'obligation de sécurité de l'employeur. Car si un employeur mettait une salariée victime de violences domestiques par exemple en télétravail sachant que cet environnement est hostile pour elle, il est possible d'imaginer que sa responsabilité soit engagée en cas de préjudice subi par la salariée. Il est en effet possible d'imaginer, de ce fait, un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.
Nous comprenons donc que l'application de mêmes mesures de façon généralisée à tout le personnel (femmes et hommes confondus) est très souvent source d'inégalités professionnelles. Il est donc nécessaire de rechercher un équilibre quand bien même les mesures adoptées conduiraient à une « discrimination positive », dès lors que ces dernières viseraient à favoriser l'égalité de traitement.

Le télétravail présente donc un réel enjeu en ce qui concerne l'égalité professionnelle. Pouvant être source d'inégalités, il parait ainsi nécessaire d'agir en amant dans le cadre de la prévention de ces inégalités. Et c'est dans cette démarche que s'inscrit l'ANACT. Les recommandations émises par elle, s'inscrivant dans le cadre de la lutte contre les inégalités professionnelles, constituent un pas vers la suppression de ces inégalités au sein des entreprises.

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Il est vrai que parvenir à une égalité parfaite entre les femmes et les hommes est ambitieux en l'état actuelle des choses, mais l'objectif c'est d'y parvenir in fine. Ce qui devrait commencer donc par la suppression de ces grands écarts qui peuvent exister au sein des entreprises, y compris en matière de télétravail. Ces recommandations émises par l'ANACT en ce qui concerne l'intégration de l'égalité professionnelle dans le cadre des négociations du télétravail constituent ainsi un outil de plus mis à la disposition des entreprises en vue de supprimer les écarts de traitement entre les femmes et les hommes au travail. En incitant les entreprises à mettre en place des actions adaptées, cela s'inscrit dans une démarche Egalité professionnelle – Qualité de vie au travail pouvant avoir pour finalité un plan d'action pour un télétravail de qualité pour toutes et tous.

Amour De Bruline TCHAKALA MOULOUNDA

Sources :

- Code du travail : articles L1141-1 et suivants ;
- « La négociation collective Égalité Professionnelle et Qualité de Vie au Travail (EP-QVT) », ANACT, 8 février 2022 ;
- « L'ANACT émet des recommandations pour intégrer l'égalité professionnelle dans les négociations sur le télétravail », Legisocial.

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 Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.