



# NEWSLETTER

## Droit du Travail et Protection Sociale

Janvier 2025



### SOMMAIRE

#### ACTUALITÉ

#### DROIT DU TRAVAIL

- Représentativité syndicale dans une UES : l'influence, critère indispensable au-delà de l'audience. **p.2**
- Mise à pied disciplinaire : nouvelles précisions concernant les salariés protégés. **p.3**
- Droit à la déconnexion : l'employeur sanctionné pour manquement à son obligation de loyauté. **p.4**
- Le juge prud'homal doit, lui aussi, respecter le RGPD. **p.5**
- Précision des offres de reclassement : critères de départage obligatoires. **p.7**
- Un employeur ne peut sanctionner un fait tiré de la vie personnelle. **p.8**
- Convention de forfait en jours inopposable au salarié : les conséquences précisées par la Cour de cassation. **p.9**

#### SOCIAL / RSE

- CSRD & durabilité : il est bientôt l'heure de consulter le CSE. **p.10**
- CSRD, CS3D : vers un recul de la régulation européenne ? **p.11**

#### VU DANS LA PRESSE

- Courtiser ou conduire, il faut choisir (BFM Business, décembre 2024). **p.12**

# REPRESENTATIVITE SYNDICALE DANS UNE UES : L'INFLUENCE, CRITERE INDISPENSABLE AU-DELA DE L'AUDIENGE

*Aux termes d'un jugement du 12 décembre 2024, le Tribunal judiciaire de Paris apporte une solution particulièrement intéressante concernant l'application des critères de représentativité syndicale au niveau d'une UES.*

### **Représentativité syndicale & UES : des règles complexes**

La représentativité ne se limite pas à l'atteinte du seuil électoral de 10 %, mais exige une analyse approfondie des critères fondamentaux prévus à l'article L.2121-1 du Code du travail.

Tandis que « l'ancienneté » du syndicat est en effet un critère sur la base duquel la représentativité est souvent discutée, au même titre que la « transparence financière » depuis quelques années, d'autres critères le sont beaucoup moins. Tel est le cas de « l'influence » du syndicat, qui prend une coloration particulière au sein d'une unité économique et sociale (UES).

La question de la représentativité syndicale au sein d'une UES soulève en effet des enjeux complexes, notamment quant au fait de savoir si on apprécie les critères entité par entité ou si on les apprécie au niveau macro.

Dans un jugement du 12 décembre 2024 (n°24/00256), le Tribunal judiciaire de Paris se prononce sur la question, concernant un syndicat ayant obtenu 100 % des suffrages valablement exprimés dans son collège, mais dont l'activité était restreinte à une seule entité de l'UES.

### **L'influence : critère jugé décisif au niveau de l'UES**

Aux termes de sa décision le Tribunal judiciaire a souligné que l'influence syndicale doit s'apprécier à l'échelle de l'ensemble de l'UES et non au périmètre restreint d'une seule société.

Se référant à la jurisprudence (Cass. soc., 14 nov. 2013, n°12-29.984), il a conclu qu'une activité limitée à une entité représentant une faible part des effectifs de l'UES ne permet pas de démontrer une influence suffisante.

En conséquence, la désignation d'un délégué syndical dans ce contexte a été annulée, malgré le résultat électoral exceptionnel qu'avait obtenu le syndicat.

### **Un rappel clair des conditions cumulatives de représentativité, appelant à la vigilance**

Cette décision clarifie les exigences en matière de représentativité syndicale dans les UES.

Elle souligne la nécessité pour les syndicats de prouver leur capacité à représenter tous les salariés d'un périmètre élargi, et non d'une seule entreprise composant l'UES.

Pour les employeurs, ce jugement rappelle également l'importance d'examiner attentivement les critères de représentativité avant de prendre acte de la désignation d'un délégué syndical qui, pour rappel, doit être contestée le cas échéant dans un délai de 15 jours.

Nous pouvons naturellement évoquer ces sujets avec vous, afin d'anticiper toute éventuelle contestation.

# MISE A PIED DISCIPLINAIRE : NOUVELLES PRECISIONS CONCERNANT LES SALARIES PROTEGE

*Aux termes d'un [arrêt du 11 décembre 2024](#), la Cour de cassation vient nous préciser que la mise à pied disciplinaire d'un salarié protégé, c'est-à-dire d'un représentant du personnel, ne nécessite pas l'accord préalable du salarié. Une décision porteuse de sécurité juridique, contrairement à ce que pouvait suggérer une jurisprudence antérieure.*

## **Un formalisme inapplicable à la mise à pied disciplinaire**

Il est constant que l'employeur ne peut modifier les conditions de travail du salarié protégé sans son accord exprès. Qu'en est-il s'agissant de la notification d'une sanction, telle que la mise à pied, qui a pour effet de priver le salarié d'une partie de sa rémunération sur un ou plusieurs jours ?

En l'espèce, la cour d'appel avait estimé que la mise à pied disciplinaire, entraînant une modification de la rémunération et de la durée de travail, nécessitait l'accord du salarié protégé.

La Cour de cassation censure cette décision en affirmant qu'une telle sanction n'emporte ni modification du contrat de travail ni modification des conditions de travail du salarié. Dès lors, l'accord du salarié protégé n'est pas requis pour une mise à pied disciplinaire.

## **Les conséquences pour l'employeur et le salarié protégé**

Cet arrêt clarifie le régime des sanctions applicable aux salariés protégés.

Une mise à pied disciplinaire, sans effet sur leur mandat ni sur leurs conditions de travail, peut être décidée unilatéralement par l'employeur, sans la nécessité de recueillir l'accord préalable du salarié.

Cette décision, qui fait une application littérale des textes, rappelle les contours exacts de la protection dont bénéficient les salariés protégés.

Nous pouvons naturellement développer ces sujets avec vous, afin d'anticiper toute difficulté qui pourrait surgir, en cours de procédure disciplinaire, afin d'éviter tout risque qui pourrait être soulevé ultérieurement, qu'il s'agisse d'une irrégularité de procédure voire de discrimination ou d'entrave.



# DROIT A LA DECONNEXION : L'EMPLOYEUR SANCTIONNE POUR MANQUEMENT A SON OBLIGATION DE LOYAUTE

*Dans un arrêt du 9 octobre 2024, la cour d'appel de Versailles a rappelé les obligations de l'employeur en matière de respect du droit à la déconnexion et de contrôle de la charge de travail. Elle a jugé qu'un salarié subit un préjudice dès lors qu'il reçoit des sollicitations excessives et en dehors de son temps de travail de la part de sa hiérarchie.*

## Les faits

Un salarié, chef de projet digital et cadre, faisait notamment valoir des sollicitations récurrentes par email hors de son temps de travail, notamment tard le soir, les week-ends, pendant ses congés d'été et la période de Noël.

Le salarié invoquait à ce titre un manquement de l'employeur à son obligation de loyauté, notamment en lien avec le droit à la déconnexion et le contrôle de sa charge de travail. L'employeur objectait que les emails reçus en dehors du temps de travail n'appelaient pas de réponse immédiate de la part du salarié et pouvaient être traités postérieurement.

## La décision

La cour d'appel balaie l'argument de l'employeur et estime que celui-ci a failli à son obligation de contrôle de la charge de travail du salarié et n'a pas respecté les horaires de celui-ci.

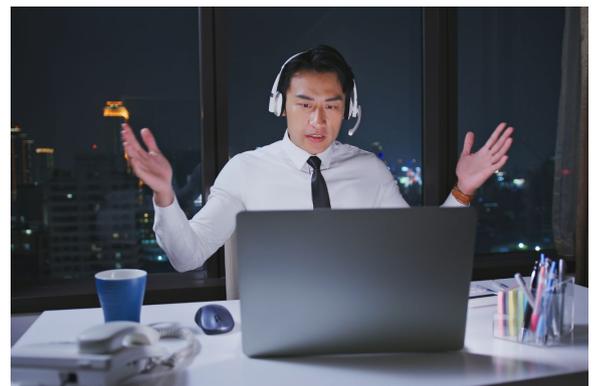
La Cour en déduit un manquement à l'obligation d'exécution loyale du contrat de travail et le condamne à des dommages-intérêts à hauteur de 6.000 euros.

Rappelons que ce droit, sur lequel toutes les entreprises de plus de 50 salariés sont en principe amenées à négocier dans le cadre de leur NAO, est également applicable à toute entreprise du secteur Syntec.

Depuis les accords conclus par la Branche le 13 décembre 2022, les entreprises du secteur doivent en effet accompagner les impacts négatifs des nouvelles technologies en permettant aux collaborateurs de pouvoir se déconnecter des outils de communication à distance.

Cet arrêt rappelle l'importance, pour l'employeur, de garantir aux salariés un véritable respect de leur temps de repos par le biais, notamment, de leur droit à la déconnexion.

**Source :** [CA Versailles, 9 octobre 2024, n° 22/02330](#)



# LE JUGE PRUD'HOMAL DOIT, LUI AUSSI, RESPECTER LE RGPD

La Cour de cassation, dans un [arrêt du 3 octobre 2024](#), a estimé que le juge prud'homal, saisi par un salarié d'une « requête 145 » portant sur des bulletins de salaire se trouvant entre les mains de son employeur, est soumis à un certain nombre d'obligations, issues du RGPD.

## **Une demande de communication de bulletins de salaire**

Un représentant syndical, s'estimant discriminé par son employeur en raison de son appartenance syndicale, avait engagé une action devant le conseil de prud'hommes. Sur le fondement de l'article 145 du Code de procédure civile, il demandait au juge qu'il ordonne à l'employeur la communication des historiques de carrière de neuf salariés, ainsi que de leurs bulletins de salaires. Le conseil des prud'hommes a fait droit à sa demande.

## **Une communication contraire au principe de minimisation**

Après un appel infructueux, l'employeur a formé un pourvoi en cassation, car, selon lui, la communication des éléments demandés par le salarié constitue une violation du RGPD en ce qu'elle porte atteinte au principe de minimisation.

La Cour de cassation a, par un arrêt du 3 octobre 2024, énoncé la conduite à tenir par un juge prud'homal saisi d'une demande de communication de documents contenant des données à caractère personnel aux fins de caractérisation et de réparation de la discrimination :

*« En matière prud'homal (...), il appartient au juge saisi, à l'occasion d'une action engagée devant un conseil de prud'hommes par un salarié alléguant des faits de discrimination, d'une demande de communication de documents contenant des données à caractère personnel aux fins de caractérisation et de réparation de la discrimination :*

*– d'abord, de rechercher si cette communication n'est pas nécessaire à l'exercice du droit à la preuve de la discrimination alléguée et proportionnée au but poursuivi (...), ensuite, si les éléments dont la communication est demandée sont de nature à porter atteinte à la vie personnelle d'autres salariés, de vérifier quelles mesures sont indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi, au besoin en cantonnant le périmètre de la production de pièces sollicitées ;*

*– de cantonner, au besoin d'office, le périmètre de la production de pièces sollicitées au regard notamment des faits invoqués au soutien de la demande en cause et de la nature des pièces sollicitées ;*

*– de veiller au principe de minimisation des données à caractère personnel, en ordonnant, au besoin d'office, l'occultation, sur les documents à communiquer par l'employeur au salarié demandeur, de toutes les données à caractère personnel des salariés de comparaison non indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi ; pour ce faire, il lui incombe de s'assurer que les mentions, qu'il spécifiera comme devant être laissées apparentes, sont adéquates, pertinentes et strictement limitées à ce qui est indispensable à la comparaison entre salariés en tenant compte du ou des motifs allégués de discrimination ;*

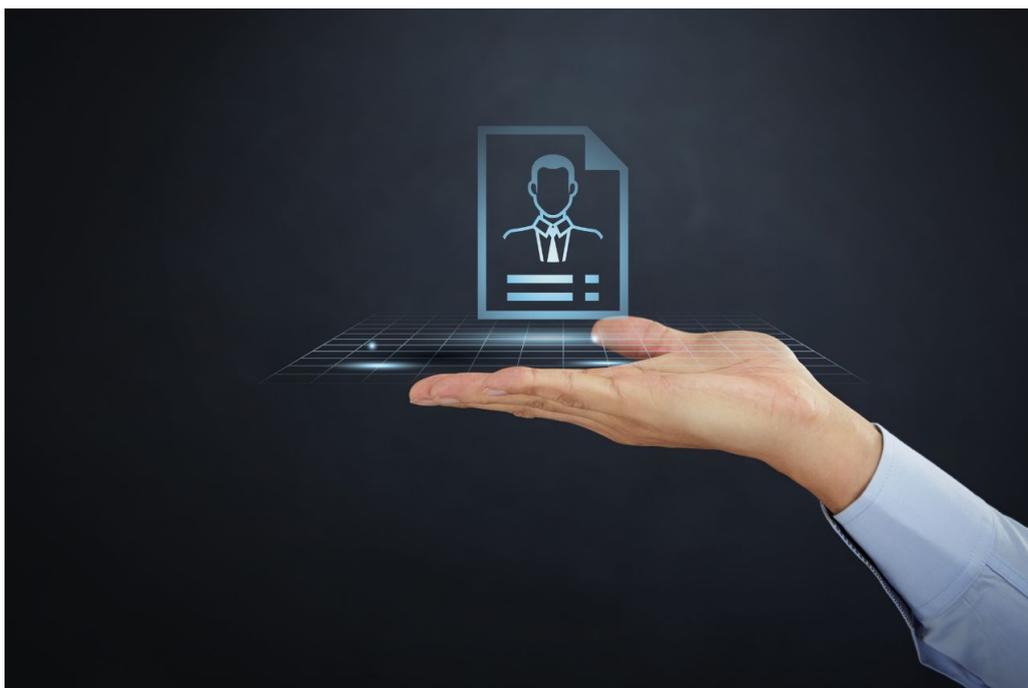
– de faire injonction aux parties (...) de n'utiliser les données personnelles des salariés de comparaison, contenues dans les documents dont la communication est ordonnée, qu'aux seules fins de l'action en discrimination. »

En d'autres termes, le juge prud'homal, saisi d'une demande de communication de documents contenant des données à caractère personnel, dans le cadre d'une action en discrimination, doit :

- vérifier que la communication est nécessaire à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi ;
- au surplus, vérifier quelles mesures sont indispensables à l'exercice du droit à la preuve et proportionnées au but poursuivi, au besoin en cantonnant le périmètre des pièces à communiquer, au regard des faits invoqués et de la nature des pièces sollicitées ;

- ordonner l'occultation des données personnelles non indispensables à l'exercice du droit à la preuve et qui ne sont pas adéquates, pertinentes et strictement limitées à ce qui est indispensable à la comparaison entre salariés ;
- enjoindre les parties à n'utiliser les données personnelles contenues dans les documents qu'aux seules fins de l'action en discrimination.

En l'espèce, la Cour de cassation a estimé que le juge prud'homal n'avait pas procédé aux occultations nécessaires et n'avait pas fait injonction aux parties de n'utiliser les données personnelles qu'aux seules fins de l'action en discrimination. Elle a, en conséquence, cassé l'arrêt d'appel.



# PRECISION DES OFFRES DE RECLASSEMENT : CRITERES DE DEPARTAGE OBLIGATOIRES

## Une exigence renforcée par la Cour de cassation

Dans un arrêt du 8 janvier 2025 (Cass. soc., 8 janv. 2025, n° 22-24.724), la Cour de cassation a jugé que l'absence, dans une offre de reclassement, des critères de départage entre salariés candidats à un même poste la rend imprécise. Cette omission prive ainsi le licenciement économique de cause réelle et sérieuse.

## Les faits à l'origine du litige

Un employeur, dans le cadre d'une procédure de licenciement économique, avait diffusé une liste collective d'offres de reclassement. Toutefois, ces offres ne précisaient pas les critères de sélection applicables en cas de candidatures multiples sur un même poste.

Des salariés ont contesté leur licenciement, estimant que cette omission constituait un manquement à l'obligation de reclassement. Selon eux, cette irrégularité entraînait la requalification de leur licenciement économique en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

## L'analyse de la Cour de cassation

La Cour de cassation a rejeté l'argument de l'employeur, qui considérait cette omission comme une simple irrégularité procédurale, insuffisante pour invalider le licenciement. Elle a estimé que l'absence de critères de départage empêchait les salariés d'être pleinement informés et de prendre une décision éclairée sur leur reclassement.

Ainsi, une offre de reclassement imprécise ne remplit pas les exigences légales, ce qui prive le licenciement de sa cause réelle et sérieuse.

## Portée et implications de la décision

Cette décision vient renforcer les obligations des employeurs en matière de reclassement économique :

- Toute offre de reclassement doit inclure les critères de départage entre candidats lorsqu'un même poste est convoité.
- En cas d'omission, les licenciements économiques concernés risquent d'être requalifiés en licenciements sans cause réelle et sérieuse.

Cette jurisprudence impose aux employeurs une transparence accrue dans leurs procédures de reclassement et les oblige à préciser les modalités de sélection des candidats à un même poste.



# UN EMPLOYEUR NE PEUT SANCTIONNER UN FAIT TIRÉ DE LA VIE PERSONNELLE

*Dans un arrêt du 22 janvier 2025 (Cass. soc., 22 janv. 2025, n° 23-10.888), la Cour de cassation rappelle qu'un salarié ne peut être licencié pour faute en raison d'un fait relevant de sa vie personnelle, sauf exceptions précises.*

## **Les faits : un manquement à la sécurité lors d'un voyage de teambuilding**

Au cours d'une croisière en Floride organisée par SFR Distribution pour récompenser les lauréats d'un concours interne, une salariée a été reprochée d'avoir fumé le narguilé dans sa cabine, en présence d'une collègue enceinte, et d'avoir obstrué le détecteur de fumée.

Ces faits ont conduit le commandant de bord à ordonner son débarquement anticipé. L'entreprise a dû engager des frais pour loger et rapatrier la salariée, qui a ensuite été licenciée pour faute, au motif du non-respect des règles de sécurité.

Contestant cette décision, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes, arguant que ces faits, intervenus hors du temps de travail et du lieu de travail, ne pouvaient justifier une sanction disciplinaire.

## **L'analyse de la Cour de cassation**

L'employeur faisait valoir que, bien que commis en dehors du cadre strict du travail, ces actes constituaient une violation des obligations contractuelles en raison de leur lien avec un événement organisé par l'entreprise.

La Cour de cassation rejette cet argument, rappelant plusieurs principes fondamentaux :

1. Vie privée protégée : Les faits reprochés, survenus hors du temps de travail et du lieu de travail, relèvent de la vie personnelle, même si l'événement a été organisé et financé par l'employeur.

2. Licenciement disciplinaire exclu : Un fait tiré de la vie personnelle ne peut justifier un licenciement pour faute, sauf s'il constitue une violation d'une obligation contractuelle.
3. Possibilité d'un licenciement pour trouble objectif : Un trouble dans le fonctionnement de l'entreprise peut justifier un licenciement pour cause réelle et sérieuse, mais pas une sanction disciplinaire.

## **Portée et évolution jurisprudentielle**

Cet arrêt renforce la protection des salariés en matière de vie privée. Il rappelle clairement :

- Les deux exceptions permettant à un employeur de sanctionner un fait relevant de la vie personnelle.
- Une approche stricte, contrairement à un arrêt rendu par la Cour de cassation le 8 octobre 2014 (Cass. soc., 8 oct. 2014, n° 13-16.793), où le licenciement d'un salarié avait été validé. Dans cette affaire, les faits s'étaient déroulés lors d'un voyage d'entreprise, mais les tensions et altercations entre collègues étaient directement liées à l'activité professionnelle, justifiant ainsi une sanction.

## **En résumé : un cadre strict pour les employeurs**

Les entreprises doivent faire preuve de prudence lorsqu'elles envisagent de sanctionner un fait survenu en dehors du cadre professionnel. Cet arrêt confirme que la vie personnelle est protégée, et que les exceptions justifiant une sanction doivent être strictement définies

# CONVENTION DE FORFAIT EN JOURS INOPPOSABLE AU SALARIE : LES CONSEQUENCES PRECISEES PAR LA

Dans un arrêt du 6 novembre 2024 (Cass. Soc., 6 nov. 2024, n°23-13.120), la Cour de cassation a jugé que le versement d'un salaire supérieur au minimum conventionnel ne tient pas lieu de règlement, même partiel, des heures supplémentaires dues au salarié en cas d'inopposabilité d'une convention de forfait en jours.

## Les faits : inopposabilité d'une convention de forfait en jours

Un salarié soumis à une convention de forfait en jours contestait sa validité et sollicitait le paiement des heures supplémentaires effectuées au-delà des 35 heures hebdomadaires. L'employeur arguait que la rémunération versée, supérieure au minimum conventionnel, incluait ces heures.

## La position de la Cour

La Cour de cassation a rejeté cet argument, confirmant que l'inopposabilité d'une convention de forfait en jours ouvre droit au paiement intégral des heures supplémentaires effectuées, indépendamment de la rémunération perçue.

## Les implications pour les employeurs

Cet arrêt renforce l'obligation pour les employeurs de sécuriser juridiquement les conventions de forfait en jours conclues. Toute carence, notamment dans le suivi de la charge de travail, peut engendrer des conséquences financières significatives, notamment en cas de contentieux.

Notons toutefois qu'en cas d'inopposabilité, l'employeur est légitime à solliciter le remboursement des jours de réduction du temps de travail (RTT) accordés en exécution de la convention et devenus indus.

## Bonnes pratiques à adopter

- S'assurer de la validité des conventions en vérifiant les règles légales et conventionnelles et, au besoin, pallier leur carence par un accord d'entreprise.
- Documenter précisément les heures de travail pour limiter les risques de litiges.
- Former les managers et RH à ces exigences légales sur les forfaits-jours.

Cette décision souligne l'importance pour les employeurs de veiller à la conformité des conventions de forfait en jours et de s'assurer du suivi rigoureux de la charge de travail des salariés.



# CSRD & DURABILITE : IL EST BIENTOT L'HEURE DE CONSULTER LE CSE

*Issu de la directive CSRD et obligatoire dès cette année 2025 pour les grandes sociétés cotées, le rapport de durabilité va obliger les grandes entreprises à devoir collecter et vérifier leurs données RSE selon les exigences de la Directive, puis à les soumettre à l'avis de leur CSE. Cette obligation spécifique de consultation est en effet entrée en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025.*

## **Une applicabilité imminente de la CSRD**

La Directive CSRD, transposée en droit français depuis décembre 2023, pose désormais aux entreprises une exigence de publication, donc d'explication et de transparence, sur leur impact en matière de durabilité.

Cette exigence s'applique, dès le présent exercice 2025, aux grandes sociétés cotées (500 salariés et bilan supérieur à 25 millions ou chiffre d'affaires net supérieur à 50 millions) et s'appliquera dès 2026 aux autres entreprises d'au moins 250 salariés et remplissant les mêmes seuils de bilan ou de chiffre d'affaires.

La démarche, qui doit donc conduire les entreprises à élaborer et faire certifier un rapport de durabilité, intégré à leur rapport de gestion, suppose d'importantes diligences en termes de collecte et de vérification de ces données de durabilité, ce d'autant plus qu'elles devront en effet être soumises à la consultation du CSE.

## **Une information-consultation du CSE exhaustive**

Le nouvel article L.2312-17 du code du travail oblige en effet désormais les entreprises soumises à la CSRD de **consulter le CSE sur les informations en matière de durabilité ainsi que sur les moyens de les obtenir et de les vérifier.**

Cette consultation, d'ordre public, s'intègre, aux termes de l'article précité, aux trois consultations annuelles récurrentes.

A ceci s'ajoute également l'obligation spécifique de soumettre au CSE, lors de sa consultation relative à la situation économique et financière, le rapport de certification du CAC (ou de l'OTI) relatif aux informations de durabilité collectées par l'entreprise (C. Trav., art. L.2312-25).

Cette nouvelle attribution consultative soulève d'importantes questions quant à ses modalités pratiques.

Faut-il que l'entreprise recueille un avis distinct de la consultation annuelle ? Dans la mesure où le rapport de durabilité a vocation à être discutée devant l'assemblée générale des actionnaires et certifié par le CAC, à quel moment faut-il mener cette consultation ? Enfin et selon la configuration de l'entreprise, qu'elle se trouve intégré à un groupe, consolidant ou non les comptes, à quel niveau faut-il envisager la consultation ?

Nous pouvons naturellement évoquer ces sujets avec vous, afin d'anticiper toute difficulté qui pourrait surgir, notamment avec le CSE, de manière à éviter tout rapport de force qui pourrait venir entraver le processus de reporting auquel les entreprises devront ainsi faire face à court terme, sous peine d'être exposées aux risques et sanctions prévues désormais en droit interne.

# CSRD, CS3D : VERS UN REcul DE LA REGULATION EUROPEENNE ?

*La Commission européenne envisage une réduction drastique des obligations de reporting des entreprises, dans le cadre de la législation "omnibus" attendue le 26 février.*

## Une directive critiquée et non suivie

Le 20 janvier, Stéphane Séjourné, vice-président exécutif de la Commission européenne, avait évoqué une possible suppression des obligations de reporting de la CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). Cette déclaration explosive remet en cause l'arsenal réglementaire du Green Deal et pourrait entraîner un véritable retour en arrière sur la transparence environnementale et sociale voulue pour les entreprises européennes.

Autre annonce choc : le 23 janvier, le ministre de l'Économie Éric Lombard avait plaidé pour une suspension de la CS3D, imposant aux entreprises de surveiller l'impact social et environnemental de leurs chaînes de valeur. Jugée trop contraignante par certains acteurs économiques, elle est aujourd'hui menacée, malgré son adoption récente en avril dernier.

Face aux critiques, notamment des milieux économiques dénonçant une charge administrative excessive, mais également au vu du nombre de pays n'ayant pas transposé la CSRD, soit 17 États membres, la Commission prépare une législation omnibus, qui sera dévoilée le 26 février prochain. L'objectif affiché : un "choc de simplification", avec une réduction drastique des obligations, en particulier pour les petites et moyennes entreprises, afin d'éviter qu'elles ne soient submergées par des obligations de reporting trop lourdes.

Toutefois, des acteurs économiques et institutionnels alertent sur le risque d'une dérégulation massive. Parmi eux, douze réseaux d'entreprises françaises, dont Impact France, B Lab France et France Invest, ont publié une note appelant à préserver les ambitions du texte tout en simplifiant son application. Ils rappellent que la CSRD constitue un levier de compétitivité et de transformation durable. De leur côté, 160 ONG et syndicats ont également interpellé la Commission pour maintenir la directive.

## Les risques d'une dérégulation

Les experts s'inquiètent d'un affaiblissement du Green Deal européen. Alors que le monde économique fait face à une transition inévitable, la CSRD et la CS3D sont perçues par de nombreux spécialistes comme des outils stratégiques pour anticiper les risques climatiques et renforcer la résilience des entreprises européennes face à leurs concurrents américains et chinois.

Si la simplification semble nécessaire pour éviter un "sur-reporting", de nombreux économistes et eurodéputés alertent sur le danger d'un démantèlement total des règles européennes de durabilité. Le débat est lancé à Bruxelles, et l'avenir de la régulation environnementale et sociale de l'UE se joue dans les prochaines semaines.



## VU DANS LA PRESSE

« BFM BUSINESS », DECEMBRE 2024

☰

**BFM BUSINESS**

RADIO DIRECT

ÉMISSIONS PODCASTS ÉCONOMIE ET SOCIAL INTERNATIONAL ENTREPRISES CONSO PATRIMOINE EMPLOI IMMO BOURSE CRYPTO TECH AUTO LUXE ESPACE PRO BFMTV

🏠 > ÉCONOMIE

# COURTISER OU CONDUIRE, IL FAUT CHOISIR

Par Alexandre Fievée, avocat associé du cabinet Derriennic Associés Le 10/12/2024 à 15:14

f X



Image d'illustration - Un homme en train de conduire, au volant d'un véhicule - Pexels

**[AVIS D'EXPERT] Un conducteur commet-il une faute en utilisant le numéro de téléphone de la mère d'une usagère pour lui adresser un sms, dans lequel il lui déclare sa flamme? C'est à cette question que la Cour d'appel de Bordeaux a dû répondre, dans un arrêt du 14 août 2024.**

Un salarié avait été engagé en qualité notamment de conducteur accompagnateur de personnes présentant un handicap ou à mobilité réduite par une entité dont l'activité principale est le transport adapté.

### Un sms inapproprié?

La situation de ce salarié a basculé lorsque son employeur a reçu de l'un de ses clients – le Conseil départemental de la Charente – un courriel l'alertant de son comportement inapproprié. Il était en effet reproché au conducteur d'avoir adressé un sms à la mère de l'une des enfants pris en charge, dans lequel il lui déclarait sa flamme. Cette

[https://www.bfmtv.com/economie/courtiser-ou-conduire-il-faut-choisir\\_AN-202412100593.html](https://www.bfmtv.com/economie/courtiser-ou-conduire-il-faut-choisir_AN-202412100593.html)

1/3

dernière s'en est plainte au Conseil départemental et a demandé que ce que le conducteur soit remplacé, n'osant plus accompagner sa fille jusqu'au véhicule.

L'employeur, qui a pris l'affaire au sérieux, a convoqué le salarié à un entretien préalable, puis lui a notifié une rupture anticipée de son contrat à durée déterminée pour faute grave, "en raison de son comportement inadapté envers un usager et l'utilisation de données professionnelles confidentielles dans un intérêt personnel". Selon l'employeur, le comportement du conducteur avait enfreint plusieurs règles, souligne cet arrêt du 14 août 2024 du CA Bordeaux, chambre sociale, section A, n° 21/04476 :

- le book conducteur, qui impose un comportement professionnel en toute circonstance
- la charte de bonne conduite qui interdit "les propos à caractère sexuel provenant d'un conducteur accompagnateur"
- et le règlement intérieur qui prévoit que les salariés sont tenus à "une attitude correcte" dans le cadre des rapports avec la clientèle.

C'est dans ce contexte que le salarié a saisi le conseil de prud'hommes d'Angoulême en vue notamment de contester la légitimité de la rupture de son contrat de travail.

Selon lui, il n'avait enfreint aucune des prescriptions de la charte de bonne conduite applicable dans l'entreprise et du règlement intérieur, puisque ses messages non seulement ne contenaient aucun propos déplacé, mais aussi avaient été envoyés en dehors de ses heures de service et avec son téléphone personnel. Par ailleurs, il soutenait qu'il s'était contenté d'utiliser un numéro de téléphone qui avait été mis à sa disposition par l'entreprise. Le salarié, débouté de toutes ses demandes en première instance, a donc interjeté appel.

#### **Attention à l'usage qui est fait des données**

Le conducteur n'a pas eu plus de succès devant la juridiction du second degré, qui a considéré comme établie la réalité des faits reprochés dans la lettre de rupture: "L'employeur souligne que les faits en cause, caractérisant un manquement de M. [V] à ses obligations contractuelles, rendaient, par leur nature, le maintien du salarié dans l'entreprise impossible. Ce moyen doit être considéré comme pertinent, au regard des faits en cause, du contexte de leur commission, le salarié s'étant permis de joindre Mme [W] pour lui déclarer sa flamme alors que son numéro de téléphone ne lui avait été communiqué qu'à des fins professionnelles mais également en raison de leur retentissement sur un public vulnérable et du potentiel impact sur la relation commerciale avec le conseil départemental de la Charente, exigeant une conduite irréprochable du transporteur".

La Cour d'appel de Bordeaux a donc considéré que le comportement du conducteur n'était pas adapté au regard du contexte et qu'en tout état de cause il n'aurait pas dû utiliser à des fins personnelles le numéro de téléphone de la mère de l'une des

[https://www.bfmtv.com/economie/courtiser-ou-conduire-il-faut-choisir\\_AN-202412100593.html](https://www.bfmtv.com/economie/courtiser-ou-conduire-il-faut-choisir_AN-202412100593.html)

2/3

usagers, sachant que ce numéro lui avait été remis dans un cadre strictement professionnel.

### **Des décisions similaires en Allemagne**

Si cette décision est assez originale en France, il n'est pas rare de trouver, dans d'autres pays, des affaires similaires, étant précisé qu'elles sont, le plus souvent, abordées non pas sous l'angle du droit du travail – comme en l'espèce – mais sous l'angle de la protection des données personnelles.

En Allemagne, une cliente, qui s'était rendue dans un restaurant, avait, en application de la réglementation en vigueur dans le pays au moment des faits (période du COVID), renseigné ses coordonnées - dont son numéro de téléphone mobile personnel - sur une fiche dédiée. Le lendemain, cette personne avait eu la surprise d'être contactée sur Messenger par l'un des serveurs. Elle avait déposé une plainte devant l'autorité allemande de protection des données et le serveur a été sanctionné pour avoir détourné les données de leur finalité initiale, comme le rappelle le rapport annuel 2022 du Commissaire à la protection des données de la ville de Brême (Allemagne).

Des exemples de ce type sont nombreux. On pense notamment à cet agent de sécurité qui avait recontacté une personne accusée de vol à l'étalage grâce aux coordonnées recueillies au moment du contrôle en magasin, précise alors le Rapport annuel 2023 de l'Office bavarois de la protection des données (BayLDA) (Allemagne) ou encore à cette patiente d'un laboratoire de biologie médicale qui avait été sollicitée sur Instagram, le lendemain de son test, par un membre du personnel de cet établissement, note le Rapport annuel 2022 du Commissaire à la protection des données de la ville de Brême (Allemagne).

Les données que nous collectons dans un cadre professionnel répondent à une finalité. Les détourner de cette finalité, notamment dans le cadre d'un usage personnel, s'analyse comme une faute qui peut donner lieu à des sanction. Prudence.

**Par Alexandre Fievée, avocat associé du cabinet Derriennic Associés**