

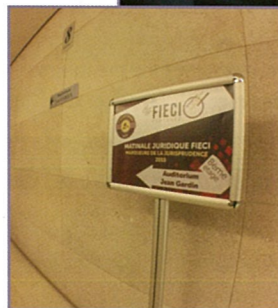
• DROIT

# Jurisprudence : la FIECI vous en dit plus

La FIECI a organisé une Matinale consacrée aux jurisprudences en matière de conflits individuels. Compte tenu de son succès, une prochaine est déjà dans les tuyaux. On y ouvrira le lourd dossier du "Collectif".

M<sup>e</sup> Yohanna Weizmann est aux côtés de son associé Me Borzakian (lire aussi pages 4 et 5), l'avocate spécialisée qui accompagne la FIECI dans la jungle toujours plus dense des jurisprudences. Lundi 11 février, dans un bel auditorium chez nos amis de Malakoff Médéric, quelque 70 collègues ont pu écouter Me Weizmann et notre directrice juridique, Isabelle Leminbach, expliquer et commenter les derniers arrêts rendus en matière de jurisprudence individuelle.

La matière est singulièrement riche. La Cour de Cassation ne "chôme pas". Et les analyses de ces deux expertes avaient avant tout ce mérite, de recontextualiser les situations, expliquer la philosophie du droit, et les raisons conduisant les juges à trancher dans tel ou tel sens les cas - par définition complexes - qui leur étaient présentés. Au menu ? Plus d'une quarantaine d'arrêts, couvrant tous les chapitres "de la vie de bureau", et ses innombrables contestations possibles. En dresser l'inventaire complet tiendrait du Prévert, même si le sourire n'est pas toujours au rendez-vous.



## Sur les embauches

Si vous étiez présent, vous aurez appris que bidonner son CV est bien une faute grave justifiant le licenciement, même si l'employeur ne le découvre qu'après l'embauche. Qu'il ne suffit pas de montrer des photocopies de chèques pour prouver qu'on a bien payé son employé : encore faut-il apporter la preuve que les dits chèques ont bien été encaissés (ce qui semble logique !) ... Quant au renouvellement d'une période d'essai, il est soumis à l'accord écrit du salarié.

## Sur les harcèlements

En cette matière, comme en toutes autres, on soulignera que 1. On n'accuse pas sans preuves ! Il convient d'apporter à la cour "la matérialité des faits". 2. On ne peut pas considérer n'importe quel fait comme signe de harcèlement. Ainsi, une femme ayant voulu faire qualifier de harcèlement sexuel deux SMS de son supérieur, avec lequel elle avait eu auparavant une liaison, a-t-elle été

désavouée : exprimer sa nostalgie de temps révolus n'est pas harceler... 3. En revanche, le fait pour un employeur de refuser d'adapter le poste d'un salarié en lui confiant de manière réitérée des tâches qui dépassent ses capacités, et mettant en jeu sa santé... constitue bien un harcèlement moral.

## Liberté, liberté chérie

Où commence-t-elle, où s'arrête-t-elle ? C'est un éternel sujet de philo, mais aussi une copieuse matière juridique à trancher... Par exemple, lire des SMS adressés à un salarié sur un smartphone mis à disposition par l'employeur, n'est pas une atteinte à la liberté de l'employé, puisqu'il est supposé servir à des fins professionnelles. Seule solution ? que l'expéditeur précise dès le début du message, que celui-ci est, comme dans la chanson, "un message personnel". Sachez aussi que la critique systématique de l'employeur ne saurait toujours relever de la "liberté d'expression". Elle peut être considérée comme abusive, du fait de son caractère permanent, et excessif.

De même, l'usage des outils de géolocalisation doit-il être raisonnable : si le salarié a la liberté d'organiser son travail, il peut refuser d'être géolocalisable. Par ailleurs, en dehors des heures de travail, les salariés peuvent avoir le droit de déconnecter les outils permettant de les localiser. Encore faut-il exercer ce droit de façon raisonnable. En cas d'abus, on pourrait leur en faire le reproche.

## Sur les contrats

On le devine, toutes les questions liées au contrat de travail, (CDD ou CDI), volume horaire, travail le dimanche, conventions de forfait, prennent dans la jurisprudence une part significative. Me Weizmann aura abordé différents sujets.

On retiendra notamment, dans le cas de la convention de forfait, l'Arrêt Altran qui affirme que le non-respect des conditions de l'accord collectif n'est pas couvert par l'accord du salarié. Dès lors qu'une convention collective régit la mise en place de conventions de forfait sur une base hebdomadaire, l'employeur est lié par cette convention qui s'applique au contrat de travail, sauf stipulations plus favorables. Il est impossible à l'employeur de se prévaloir de l'accord individuel des salariés pour s'affranchir des conditions posées par l'accord collectif.

On rappellera aussi que les CDD sont désormais renouvelables jusqu'à 2 fois, MAIS ! la durée maximale des CDD ne s'en trouve pas pour autant modifiée. Dans la majorité des cas, elle ne peut dépasser 18 mois, les deux renouvellements étant inclus. Cela vaut pour les nouveaux contrats conclus à compter du 19 août 2015 mais également pour ceux en cours à cette date.

De nombreux autres arrêts ont également été évoqués touchant aux licenciements, aux ruptures conventionnelles et leurs montants. Sur ces sujets, on peut se référer aussi à l'ouvrage chroniqué dans le numéro 25 de Cadres & Avenir (Hiver 2015).

Rappelons aussi qu'en dehors de ces matinées juridiques, les experts de la FIECI sont là ! Isabelle Leminbach, Marie Becaert et Vincent Harmel sont à votre écoute...

Télécharger le document de synthèse de la matinale : <http://www.fieci-cfecgc.org/matinales-juridiques/annexes-de-la-retrospective-de-la-jurisprudence-2015/>

• OPINIONS

# 7 idées préconçues sur les Français face au travail

Le CREDOC (Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de vie) conduit en parallèle plusieurs enquêtes sur l'évolution des valeurs en Europe, l'évolution des modes de vie, les pratiques culturelles et sociales. Sur notre rapport au travail, quelques idées préconçues méritent d'être déconstruites... Pas toutes...

## 1 Les Français désinvestissent "la valeur travail".

C'est FAUX : 67 % des Français affirment que le travail est très important pour eux ; ils sont 53 % à dire de même pour les amis ; et 34 % pour les loisirs.

## 2 ... Peut-être, mais par rapport à nos voisins européens, le travail est jugé moins important.

C'est encore FAUX ! Comparons les réponses des Français à celles des Allemands et des Anglais, les résultats sont identiques à (1% près) pour ceux travaillant plus de 30 h/s, et plus importants pour les autres catégories de travailleurs (temps partiels, indépendants, demandeurs d'emploi, retraités). Ainsi, également, que pour les étudiants.

## 3 Dans nos sociétés modernes, le principe du travail comme "devoir envers la société", tend à se perdre totalement.

AU CONTRAIRE ! En 10 ans, cette idée a progressé de 15 points en France -71 % de réponses favorables-, tout comme en Allemagne et en Grande Bretagne.

## 4 Les Français pensent qu'un chômeur doit accepter tout emploi disponible, ou perdre ses indemnités chômage.

Cette idée est en réalité MINORITAIRE, affirme le CREDOC (42 %). La France figure même parmi les pays européens où cette affirmation est la moins partagée, alors qu'ils sont près de 80 %, par exemple, à s'y déclarer favorables, en Italie.

## 5 Les Français attendent trop des pouvoirs publics pour aider les plus démunis.

Ils sont certes UNE MAJORITÉ (46 %) à estimer que l'on n'en fait pas assez. Mais ils étaient 73 % lors de la crise de 1933-1994. Dans le même temps, ceux de nos compatriotes estimant que les pouvoirs publics en font TROP, reste très minoritaire, mais a progressé pour passer de 2 % à 12 %.

## 6 Depuis la crise de 2008, l'empathie des Français pour les pauvres et les chômeurs a progressé. On est plus attentif à leurs difficultés.

PAS VRAIMENT... l'idée que les chômeurs ne sont pas responsables de leur situation demeure stable. La dureté de l'époque n'influe pas massivement sur cette opinion.

## 7 Les Français font peu confiance aux politiques pour régler les problèmes.

Ça, c'est VRAI. Il n'est d'ailleurs pas certain que ce soit une bonne nouvelle. Mais seulement 19 % des Français font confiance aux politiques, contre 82 % au monde associatif, 79 % aux organismes de protection sociale.



## La crainte d'une faillite du système progresse.

Le CREDOC note que certaines opinions évoluent depuis la dernière crise : notamment la remise en cause de l'État-providence : elle progresse sensiblement dans tous les pays et avec elle l'idée du "chacun pour soi". La crainte d'une faillite du système se fait également plus grande. Notamment sur la question du financement des retraites, désormais devenue la préoccupation dominante, comme l'indique ce graphique.

