

M2203 – C5. L'INFORMATICIEN SALARIE ET LE DROIT DU TRAVAIL**I. Les principes généraux du droit du travail****II. Les différents types de contrat de travail salarié****III. L'adaptation aux évolutions de l'activité professionnelle****VI. La rupture du contrat de travail****V. Le recours au conseil des prud'hommes (CPH)**

L'informaticien qui a été embauché par une entreprise (SSII, éditeur de logiciel...) a le statut de salarié. Les règles du droit du travail lui sont donc applicables
L'informatique évolue vite. Le droit du travail prévoit que le salarié bénéficie d'un droit à la formation professionnelle continue.

1. Les différents statuts de l'informaticien

Être informaticien c'est disposer de compétences spécifiques que l'on va exercer soit en **qualité de travailleur indépendant, soit en qualité de salarié d'une organisation publique ou en entreprise privée.**

a. Le travailleur informaticien indépendant

C'est une personne qui exerce une activité économique, déclarée, pour son propre compte. Cet informaticien va s'approprier les profits éventuels générés par cette activité mais il supportera également les risques financiers et économiques (pertes financières, faillite). Cette activité doit être enregistrée auprès de l'URSSAF, l'administration fiscale...). Elle peut **s'exercer sous différents statuts : entreprise individuelle ou sociétaire (EURL, SARL...)**

b. L'informaticien salarié d'une organisation publique

C'est une personne qui travaille en qualité de technicien des SI, administrateur SIG, programmeur... dans les ministères, auprès de la Banque de France, d'une collectivité territoriale. Cet informaticien est recruté sur concours. Il est subordonné juridiquement à cette organisation. Il a le statut de fonctionnaire. 35000 informaticiens travaillent ainsi pour une organisation publique.

c. L'informaticien salarié d'une entreprise privée

C'est une personne recrutée, sur la base des informations de son CV, par une entreprise privée : SSII, éditeur de logiciels, société de conseil... **L'informaticien est subordonné juridiquement à cette organisation.** Il bénéficie d'un contrat de travail de droit privé. **Les règles du droit du travail ne s'applique qu'à l'informaticien salarié d'une entreprise privée.**

2. Le droit du travail

C'est l'ensemble de règles qui régissent les rapports des salariés et de leur employeur.

On distingue :

- Les règles étatiques : la loi votée par le parlement ; le règlement émanant du gouvernement,
- Les règles européennes : règlement et directive de l'UE,
- Les règles conventionnelles :
 - **accords nationaux professionnels**, négociés entre partenaires sociaux c'est-à-dire entre confédérations patronales (MEDEF, CGPME...) et confédérations syndicales (FO, CFDT...) afin de s'appliquer à l'ensemble des branches professionnelles. Exemple : l'accord relatif à la formation du salarié tout au long de sa vie professionnelle.
 - **conventions et accords collectifs** de branche (négociés par les partenaires sociaux au niveau de la branche concernée et qui **traitent des conditions d'emploi, de travail ainsi que les garanties sociales.**

L'exemple pour illustrer : la convention collective SYNTEC (dite convention syntec informatique) complète les dispositions du code du travail pour ce qui concerne par exemple les régimes de prévoyance. Elle institue un salaire minimum conventionnel. Voir également la nomenclature des métiers.

II. Les différents types de contrat de travail salarié

L'informaticien salarié est lié à son employeur par un contrat de travail qui, comme tout contrat, crée des droits et des obligations à la charge de chacune des parties.

Des clauses relatives à la confidentialité, à la formation ou encore à la création de logiciel prennent tout leur sens dans le contrat de travail de l'informaticien : le salarié informaticien peut être amené à développer un logiciel à la demande de son employeur.

1. Le contrat de travail :

Contrat par lequel une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre personne, moyennant rémunération. Trois éléments caractérisent donc le contrat de travail :

- la fourniture d'un travail,
- le paiement d'une rémunération,
- **l'existence d'un lien de subordination juridique.**

2. Principaux types de contrat de travail

<https://www.travail-prevention-sante.fr/article/les-differents-types-de-contrat-de-travail,12953>

3. Les principaux droits et les obligations des salariés

- **Droits du salarié :** recevoir la rémunération prévue au contrat, effectuer le travail convenu, droit au respect de sa vie personnelle etc...
- **Obligations du salarié :** exécuter consciencieusement le travail convenu conformément aux ordres et aux instructions de l'employeur, prendre soin du matériel confié, respecter le règlement intérieur de l'entreprise...
- **Droits de l'employeur :** l'employeur dispose d'un pouvoir normatif (élaborer le règlement intérieur), d'un pouvoir disciplinaire (sanctionner le salarié en cas de manquement), de direction (prendre toute décision de gestion).
- **Obligations de l'employeur :** fournir le travail convenu, verser le salaire prévu, respecter la loi et les conventions collectives.

4. Le contrat de travail du salarié informaticien peut comporter des clauses spécifiques

Des clauses différentes peuvent fonctionner tout au long de la relation de travail

Lors de l'engagement du salarié :

- **Clause d'essai :** permet aux parties de rompre l'engagement assez facilement.

Pendant l'exécution du contrat :

- **Clause de mobilité :** clause par laquelle le salarié accepte par avance une modification de son lieu de travail.
- **Clause d'exclusivité :** clause par laquelle le collaborateur à temps plein s'engage à ne pas travailler chez un autre employeur sans la validation de la société.
- **Clause de dédit formation :** clause qui permet à l'employeur d'imposer au salarié de rester quelques mois voire un ou deux ans à son service après la formation dont il a bénéficié, sous peine de verser une indemnité à l'employeur. **L'employeur souhaite obtenir un retour sur investissement.**

Lors de la rupture du contrat de travail

- **La clause de non-concurrence** : elle vise à interdire au salarié l'exercice de certaines activités susceptibles de nuire à son ancien employeur. Elle peut être insérée dans le contrat de travail aussi bien lors de sa conclusion qu'au cours de son exécution, dans un avenant au contrat. Pour être valable, la clause de non-concurrence doit réunir 4 conditions cumulatives sous peine d'être réputée non écrite.
 - o elle doit répondre à un intérêt légitime de l'entreprise,
 - o elle doit être limitée dans le temps et dans l'espace,
 - o elle doit laisser au salarié la possibilité de retrouver un emploi,
 - o elle doit prévoir une contrepartie financière.

Il n'est pas rare de rencontrer d'autres clauses spécifiques au contrat de travail de l'informaticien salarié :

- **Clause de restitution des biens de la société** : le collaborateur devra restituer lors de son départ (Démission ou licenciement) tout matériel appartenant à l'entreprise (téléphone portable, ordinateur portable, clé *usb* ...).
- Dans le cadre d'une politique **BYOD** (*bring your own device*) une clause pourrait prévoir la suppression des données de l'entreprise de la mémoire des outils mobiles (tablette...) du salarié.

Bien évidemment tout salarié est également tenu au secret professionnel ainsi qu'à une obligation de loyauté vis-à-vis de son employeur.

Complément : La clause relative à la création de logiciel

L'employeur peut chercher à consolider ses droits en intégrant dans le contrat de travail de l'informaticien salarié une **clause liée à la création de logiciel par laquelle le salarié informatique cède ses droits d'auteur au profit de l'employeur**. Celle-ci prévoit généralement que les droits patrimoniaux sur les logiciels ainsi que la documentation créés par le salarié dans l'exercice de ses fonctions ou d'après les instructions de l'employeur sont dévolus à ce dernier conformément à l'article L.113-9 du Code de la propriété intellectuelle. Par cette clause de « création de logiciel », le contrat de travail organise la cession des droits patrimoniaux à l'employeur.

L'employeur devient automatiquement cessionnaire des droits d'exploitation du logiciel **si celui-ci a, bien entendu, été créé par le salarié dans l'exercice de ses fonctions**.

Il faut noter que le salarié conserve un droit moral atténué

En résumé :

Le contrat de travail du salarié informaticien est un contrat qui se forme et est exécuté comme tout autre contrat de travail. Le plus souvent il comporte des clauses spécifiques.

L'exemple pour illustrer :

Le salarié qui, dans le cadre de son contrat de travail, crée un logiciel, ne peut pas obtenir de rémunération complémentaire de la part de son employeur.

III. L'adaptation aux évolutions de l'activité professionnelle

Pour rester compétitives dans un environnement changeant, les entreprises peuvent être amenées à modifier les conditions et la localisation du travail. Des règles légales encadrent la formation des salariés et le licenciement.

La formation est fondamentale pour le salarié informaticien contraint de s'adapter à un environnement numérique qui évolue rapidement

1. La formation professionnelle : une réponse aux évolutions de l'activité professionnelle

Les compétences professionnelles des salariés sont un facteur de la compétitivité des entreprises. C'est la raison pour laquelle le législateur est intervenu pour garantir un niveau de formation. **La loi impose aux employeurs d'assurer l'adaptation de leurs salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi**, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations » (art.L.9301 C. trav.).

<https://www.uniformation.fr/Employeurs2/Services-et-conseils-formation-et-RH/Formation-tout-au-long-de-la-vie-principes-generaux/Formation-professionnelle-continue-et-formation-initiale>

<http://www.droit-de-la-formation.fr/vos-rubriques/actualites/point-de-droit/formation-professionnelle-continue-ce-qui-change-en-2017.html>

D'autres dispositifs permettent au salarié de :

Valider son expérience professionnelle : le dispositif de la validation des acquis de l'expérience permet d'obtenir une certification reconnue

2. La modification des conditions de travail ou de statut du salarié

Le contexte économique peut conduire à des changements du lieu du travail, des conditions de travail ou encore du statut professionnel des salariés.

Modification du lieu du travail : l'employeur peut avoir anticipé ces changements en intégrant par **exemple une clause de mobilité dans le contrat de travail**. Le changement du lieu du travail implique alors nécessairement que le salarié l'accepte sauf à encourir un licenciement

Modifications des conditions de travail : les modifications mineures des conditions de travail s'imposent au salarié. **Si le salarié les refuse, il commet une faute professionnelle que l'employeur peut sanctionner par un licenciement**.

Modification de la rémunération, de la qualification, de la durée du travail, des horaires (horaire de jour/nuit) : elles **nécessitent l'accord du salarié** parce qu'elles portent sur un élément essentiel du contrat de travail. En cas de refus, l'employeur peut soit renoncer à cette modification, soit licencier le salarié en respectant la procédure de licenciement, le préavis et le versement d'indemnités.

En résumé :

Le législateur est intervenu afin d'organiser la formation professionnelle et permettre ainsi aux entreprises de rester compétitives et aux salariés de maintenir un certain niveau de compétences. Par ailleurs, la situation des entreprises n'étant pas intangible, des règles ont été votées pour protéger le salarié dans sa relation de travail lorsque celle-ci évolue ou change.

Exemple :

« L'étendue des formations continues proposées en informatique est particulièrement vaste et éclectique. Parmi les thématiques proposées on trouve le management des systèmes d'information et de projet, le développement, la virtualisation, l'administration systèmes-réseaux, les bases de données ou encore les applications métiers et/ou transversales [...] certaines formations continues montent aujourd'hui en puissance, notamment celles qui concernent les **développements mobiles (iPhone, Android...)** et la **sécurité du système d'information, des terminaux (notamment mobiles) et du Cloud**. » Journal du net 27/10/2011 (extraits)

IV. La rupture du contrat de travail

L'employeur et le salarié disposent du droit de révocation ou résiliation du contrat de travail : la rupture peut être **conventionnelle** (transaction) ou **imposée unilatéralement** par le salarié (**démission**) ou l'employeur (**licenciement**)

Seuls les CDI bénéficient du droit à la rupture unilatérale. **Les CDD ne sont rompus qu'à titre exceptionnel**

<https://inspection-du-travail.com/ruptures-contrat/>

La procédure

- les parties se rencontrent pour négocier les termes de la convention de rupture lors d'un entretien au cours duquel elles peuvent se faire assister,
- les parties conviennent un texte (la convention de rupture) qu'ils ne peuvent soumettre à l'autorité administrative qu'après un délai de 15 jours. Les parties ont le droit de se rétracter durant ce laps de temps,
- **la rupture du contrat devient effective le lendemain du jour de l'homologation. (Le salarié bénéficie des allocations chômage)**

1. Rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur – le licenciement

<https://inspection-du-travail.com/licenciement/>

2. Les documents remis au salarié

Lors de la rupture du contrat de travail, l'employeur remet au salarié :

- ✓ un certificat de travail qui atteste de l'emploi occupé par le salarié dans l'entreprise et des dates d'entrée et de sortie de l'entreprise,
- ✓ une attestation qui permet au salarié de faire valoir ses droits éventuels à l'allocation chômage.

En vertu du principe de la liberté contractuelle, employeur et salarié peuvent rompre le contrat de travail conventionnellement ou unilatéralement à condition de respecter les conditions légales.

L'exemple pour illustrer : Par un arrêt du 31 mars 2011, la cour d'appel de Versailles a estimé que le téléchargement illégal d'œuvres musicales opéré par un salarié à partir de l'adresse IP de l'employeur constitue une faute grave rendant impossible son maintien à son poste de travail, même pendant la durée du préavis.

L'abus dans l'utilisation des outils mis à sa disposition (connexions à internet, usage du téléphone...), le non-respect de la charte informatique de l'entreprise ou encore le téléchargement d'œuvres illégales constituent des fautes graves justifiant le licenciement du salarié

V. Le recours au conseil des prud'hommes (CPH)

L'informaticien salarié ou l'employeur qui conteste les modalités d'exécution ou de rupture du contrat de travail **peut saisir le conseil de prud'hommes (CPH)**.

Lorsqu'il s'agit d'un litige relatif à un emploi au sein d'un **établissement public seul le tribunal administratif est compétent**.

Le conseil des prud'hommes doit désormais trancher des litiges liés au développement des TIC : respect de l'obligation de discrétion incombant à l'administrateur réseau ; respect de la vie privée du salarié par l'employeur ; conflits liés aux congés, au licenciement, aux clauses du contrat...

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>

En résumé : Les conseillers prud'hommes sont des juges issus du monde du travail. Leur mode de fonctionnement est particulier car ils sont composés de magistrats non professionnels : des employeurs et des salariés issus du monde du travail.

L'exemple pour illustrer : Les CPH ont jugé que commet une faute justifiant un licenciement, le salarié qui adresse à une ancienne salariée de l'entreprise des courriels relatifs à la réorganisation de l'entreprise et à des mutations du personnel pendant son temps de travail et au moyen du matériel de l'entreprise (Besançon 19/09/2000)

Attention : *toute contestation relative à la création d'un logiciel par un salarié relève de la compétence du tribunal de grande instance et non du CPH*