

THEME 5 : Les mutations du travail

Chapitre 5 : Les principes de la protection du salarié

DOCUMENTS

I – La protection des droits fondamentaux du salarié

Document 1 Les limites au pouvoir de direction de l'employeur

Le salarié a un lien de subordination avec son employeur qui a le pouvoir de lui donner des ordres et des directives. Le lien de subordination est la contrepartie du risque économique assumé par l'employeur. Ce risque justifie et légitime que l'employeur organise le fonctionnement de son entreprise et fixe les moyens pour assurer la réussite de son activité. Il doit pouvoir disposer de l'autorité

nécessaire, donner des directives et s'assurer de leur application.

Cependant, la subordination n'est pas la soumission. L'employeur doit également agir avec bonne foi, sans **discrimination**, dans le respect des libertés fondamentales et en assurant la sécurité des travailleurs tant physique que psychologique.

1 – Expliquez pourquoi l'employeur dispose d'un pouvoir de direction.

2 – Indiquez les limites fixées à ce pouvoir de direction.

A – Le respect de la loyauté et de la bonne foi

Document 2 La mauvaise foi de l'employeur

Un vendredi en fin d'après-midi, l'employeur de Zoe lui demande de signer un avenant à son contrat de travail modifiant sa rémunération en avançant des raisons confuses d'erreurs commises dans le calcul des heures supplémentaires de la salariée et en faisant valoir une urgence à les corriger.

3 – Relevez les éléments qui indiquent la mauvaise foi de l'employeur.

B – L'absence de discrimination dans la relation de travail

Document 3 : Le principe de non-discrimination au travail

Une discrimination consiste à traiter différemment et défavorablement une personne ou un groupe de personnes, par rapport à d'autres individus placés dans la même situation.

Le code du travail pose un principe général non-discrimination.

4 – Citez des types de discriminations.



Document 4 : Des critères de décision exclusivement professionnels

Toute décision de l'employeur (embauche, promotion, sanction, mutation, licenciement, formation...) doit être prise en fonction de critères professionnels et non sur des considérations d'ordre personnel qui seraient fondées sur des éléments extérieurs au travail (sexe, religion, apparence physique, nationalité, orientation sexuelle).

La personne qui s'estime victime de discrimination doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une telle discrimination, directe ou indirecte. Ce sera alors à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs, étrangers à toute discrimination.

5 – Sur qui repose la charge de la preuve d'une discrimination ?

Document 5 : Le déclassement dans les activités

Mme K. occupe un poste de comptable de niveau expérimenté dans la société Kiosque d'Or. Au retour d'un congé de maternité, elle ne retrouve pas son poste qui a été confié à un autre salarié et se voit affectée à diverses tâches d'administration et de secrétariat que l'employeur justifie par des raisons de réorganisation. Elle porte plainte pour discrimination.

6 – Indiquez le motif de discrimination dont se plaint la salariée.

Document 6 : La discrimination en raison de l'état de santé

Un salarié cadre, en poste depuis 25 ans, informe son employeur de difficultés de santé dues à un burn-out (symptôme d'épuisement professionnel) lié à ses conditions de travail. Il adresse à son responsable un courriel l'informant de son souhait d'avoir un meilleur équilibre entre sa vie privée et sa vie professionnelle. Huit jours plus tard, il est licencié pour insuffisance professionnelle, ce que la Cour de cassation refusera au motif de discrimination.

7 – Relevez les éléments qui indiquent une discrimination de la part de l'employeur.

8 – D'après vous le licenciement serait-il admis si le salarié exerçait une seconde activité chez un autre employeur ?

C – Le respect des libertés fondamentales et de la vie privée

Document 7 : Les libertés fondamentales

Le respect des droits humains fondamentaux et des libertés individuelles et collectives telles que la liberté d'expression, la liberté de conscience, la liberté syndicale ou encore la liberté vestimentaire s'exerce également en entreprise : toute atteinte ou restriction doit se justifier par l'intérêt de l'entreprise. Le droit à l'image ou le droit à une vie familiale répondent à ce même souci de respecter la vie privée du salarié tout en tenant compte de l'intérêt de l'entreprise.

Document 8 : Le respect de la vie privée : ordinateurs et documents personnels

Tous les matériels et documents mis à la disposition du salarié durant ses heures de travail sont *a priori* considérés comme professionnels. Le chef d'entreprise peut donc les consulter même en l'absence du salarié. Cependant, si certains documents, fichiers ou clés USB, sont indiqués comme étant personnels, il ne pourra y accéder sans l'accord du salarié. Il en est de même des messages envoyés depuis une messagerie professionnelle : si le message est indiqué comme « personnel » ou « privé », l'employeur ne peut en prendre connaissance. En l'absence d'une telle précision, celui-ci peut en prendre connaissance et même l'utiliser comme motif de licenciement en cas d'abus tels qu'une trop grande fréquence d'utilisation ou l'envoi de propos inappropriés.

9 – Quels problèmes risquent de se poser avec le développement du télétravail ?

Document 9 : Télétravail et webcam



Le maquettiste d'un cabinet d'architectes travaille 4 jours sur 5 en télétravail depuis son domicile. Il lui arrive fréquemment de présenter ses maquettes à son employeur ou à un client. Son employeur lui demande de garder sa webcam allumée pendant ses heures de travail.

Document 10 : Les recommandations de la CNIL

Si l'employeur peut contrôler l'activité de ses salariés, la surveillance au moyen de dispositifs vidéo (tels qu'une webcam) ou audio qui placent les salariés sous surveillance permanente est excessive et ne peut donc être mise en œuvre quel que soit le motif. De manière générale, la CNIL recommande aux employeurs de ne pas imposer l'activation de leur caméra aux salariés en télétravail quand ils participent à des visioconférences. Dès lors, un salarié doit pouvoir en principe refuser la diffusion de son image lors d'une visioconférence en mettant en avant les raisons tenant à sa situation particulière. Seules des circonstances très particulières, dont il appartiendrait à l'employeur de justifier, pourraient rendre nécessaire la tenue de la visioconférence à visage découvert.

10 – Le salarié est-il obligé de garder la webcam allumée pendant qu'il travaille ?

11 – Indiquez s’il peut refuser de la mettre en fonction pendant les réunions en distanciel organisées par l’employeur. Pour quels motifs pourrait-il éventuellement y être obligé ?

II – La protection physique et psychologique du salarié

A – L’obligation de sécurité de l’employeur

Document 11 : D’une obligation de résultat à une obligation de moyens renforcée

D’après le Code du travail, l’employeur a une obligation de sécurité vis-à-vis de ses salariés. Il doit mettre en place des actions de prévention et évaluer les risques professionnels du poste de travail, prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur des mesures individuelles, donner des instructions appropriées et mener des actions d’information et de formation.

Cette obligation de sécurité était jusqu’à présent une stricte obligation de résultat, c’est-à-dire que l’employeur était automatiquement responsable dès lors qu’un dommage survenait.

On parle aujourd’hui d’une obligation de moyens renforcée, car la jurisprudence admet que l’employeur peut s’exonérer de sa responsabilité en prouvant qu’il a pris toutes les mesures nécessaires pour éviter la survenue du dommage.

12 – Expliquez l’intérêt de cette évolution jurisprudentielle pour l’employeur.

Document 12 : L’équilibre psychologique d’un chef de cabine

M. Paul était chef de cabine sur les vols longs courriers d’Air France lorsque le 11 septembre 2001, il a assisté depuis sa chambre d’hôtel aux attentats de New York. Le 24 avril 2006, alors qu’il part rejoindre son bord pour un vol, il est pris d’une crise de panique qui donne lieu à un arrêt de travail. Il saisit la juridiction prud’homale afin de faire condamner son employeur pour manquement à son obligation de sécurité. Il reproche à son employeur de ne pas avoir pris les mesures nécessaires pour assurer sa sécurité et protéger sa santé physique et mentale. La Cour de Cassation a constaté qu’Air France avait pris en compte les événements violents auxquels le salarié avait été exposé en prenant différentes dispositions (suivi psychologique, notamment) et que l’intéressé avait pendant plusieurs années exercé sans difficulté ses fonctions. Elle a pu en déduire que l’employeur n’avait pas manqué à son obligation de sécurité.

13 – L’employeur a-t-il pu s’exonérer de sa responsabilité en prouvant qu’il avait pris les bonnes mesures ?

14 – Indiquez l’obligation retenue dans ce cas.

B – La protection psychologique du salarié

Document 13 : Le harcèlement, un manquement à l’obligation de sécurité ?

Un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison du **harcèlement** moral qu’il subirait de la part de son supérieur hiérarchique sur son lieu de travail.

Dans un premier temps, la cour d’appel rejette sa demande, car l’employeur a pu prouver :

- qu’il avait modifié son règlement intérieur pour y insérer une procédure d’alerte ;
- qu’il avait diligenté une enquête interne dès qu’il avait eu connaissance du conflit personnel du salarié avec son supérieur hiérarchique ;

– qu’une réunion de médiation avait été organisée et avait permis de faire cesser le harcèlement.

Dans un deuxième temps, la Cour de cassation va cependant estimer que l’employeur a certes pris des mesures immédiates pour faire cesser le harcèlement moral, mais qu’il aurait également dû prendre des mesures préventives et notamment mettre en œuvre des actions d’information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral.

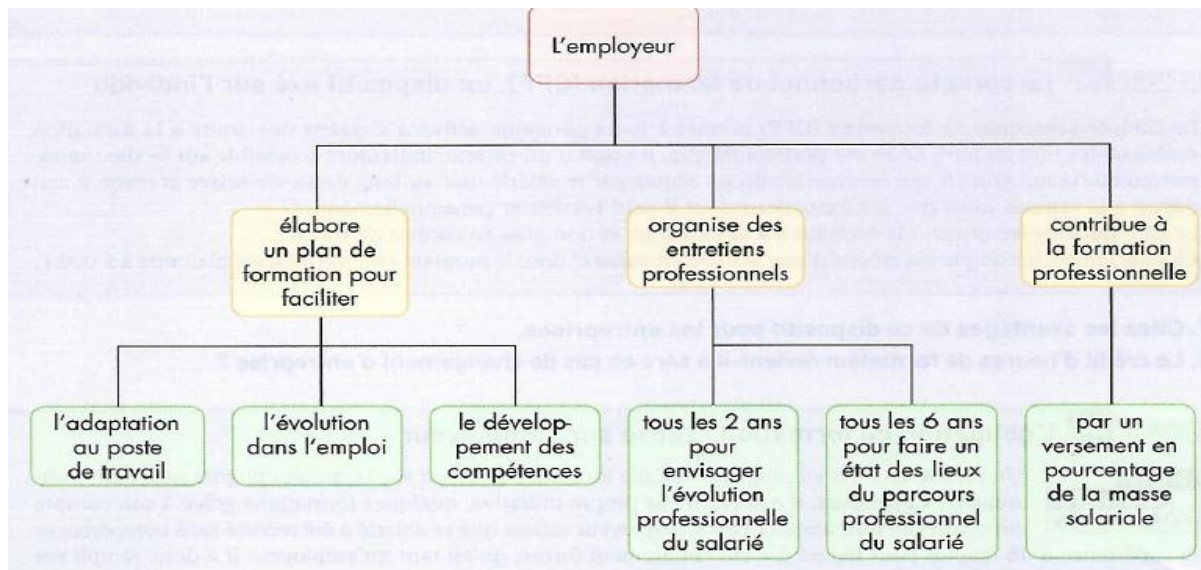
15 – Décrivez l’obligation qui incombe à l’employeur en matière de harcèlement.

16 – Le fait de faire cesser ces agissements est-il suffisant ?

III – La protection du salarié par la formation

A – Les dispositifs de formation à la charge de l'employeur

Document 14 : Le plan de formation et les autres obligations de l'employeur



Document 15 : Des formations inégales

Un salarié, opérateur de marché, dont le contrat de travail a été transféré à une autre entreprise se voit confier de nouvelles missions ; peu de temps après, il est licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement ; il demande alors des dommages et intérêts pour défaut de formation appropriée. Mais son employeur produit des comptes-rendus de réunions des représentants du personnel démontrant l'attention apportée par l'entreprise aux obligations de formation et objecte que le salarié ne fournit pas la preuve qu'il y ait eu un quelconque manquement à ses obligations de formation.

La Cour de cassation répond que l'entreprise n'apporte pas non plus la preuve que les formations proposées et suivies étaient pertinentes et adaptées au regard des nouvelles missions confiées au salarié.

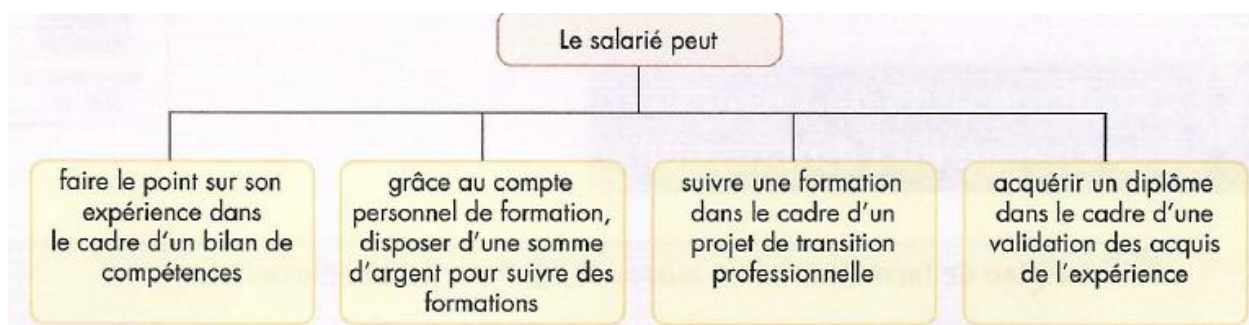
D'après Cour de cassation, chambre sociale, 15 janvier 2020.

17 – Selon la Cour de Cassation, l'employeur a-t-il rempli ses obligations en matière de formation ?

18 – Indiquez quelle est l'exigence supplémentaire attendue.

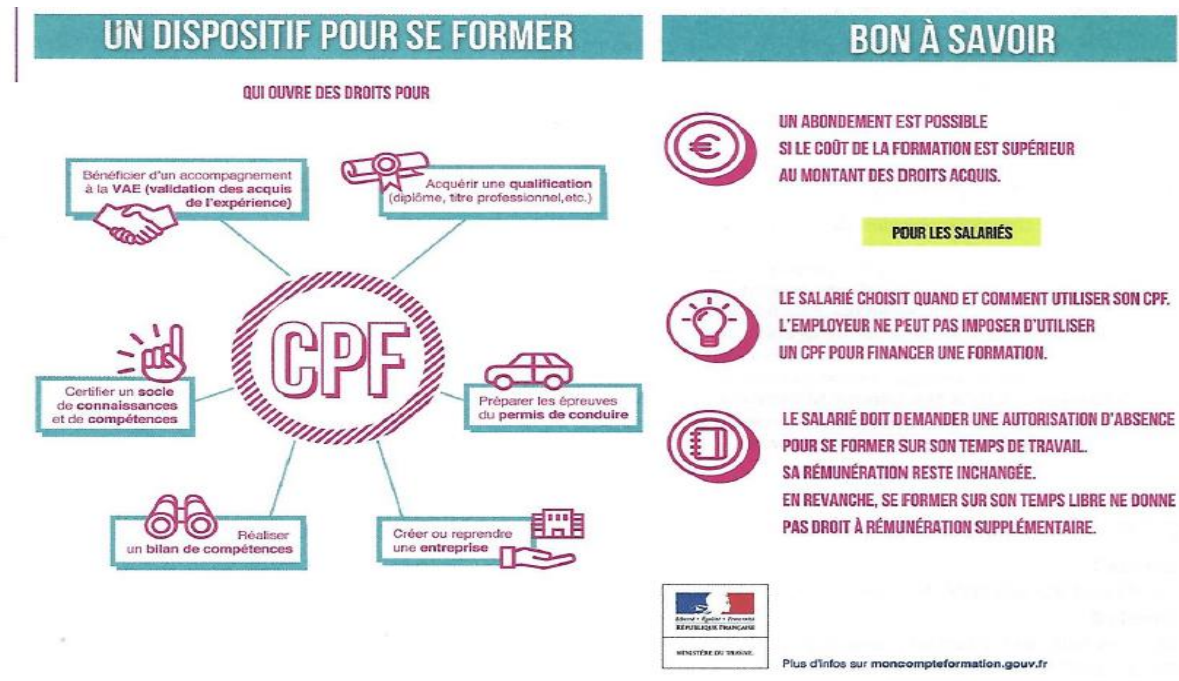
B – Les dispositifs de formation à disposition du salarié

Document 16 : Les dispositifs à l'initiative du salarié



Document 17 : Le compte personnel de formation (CPF), un dispositif axé sur l'individu

Le **compte personnel de formation (CPF)** permet à toute personne active d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Il s'agit d'un compte individuel accessible sur le site : moncompteformation.gouv.fr qui recense les droits acquis par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite, ainsi que les formations dont il peut bénéficier personnellement. Le CPF rattache les droits à la formation à la personne et non plus au contrat de travail. Chaque année, le compte est crédité d'une somme en euros et dont le montant cumulé total est plafonné à 5 000 €.



19 – Citez les avantages de ce dispositif pour les entreprises.

20 – Le crédit d'heures de formation revient-il à zéro en cas de changement d'entreprise ?

Document 18 – L'obligation de formation repose sur l'employeur

MON COMPTE FORMATION

Un salarié ne s'est vu proposer aucune formation pendant ses 16 années de présence dans l'entreprise. Cependant, il a suivi, de sa propre initiative, quelques formations grâce à son compte personnel de formation (CPF). L'employeur estime que ce salarié a été recruté sans compétences ni expérience à un emploi pour lequel il a été entièrement formé, qu'en tant qu'employeur il a donc rempli ses obligations de formation et que par ailleurs, il est faux de dire que le salarié n'a suivi aucune formation.

Document 19 : Article L. 6321 du code du travail

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

21 – L'initiative du salarié de recourir à son CPF exonère-t-elle l'employeur de ses obligations en matière de formation ?

La validation des acquis de l'expérience

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins 1 an d'expérience en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE. Cette certification qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle doit être inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).