

Les technologies numériques dans les relations de travail : la réglementation juridique français

Князева Александра Сергеевна

Студент (бакалавр)

Уральский государственный юридический университет, Екатеринбург, Россия

E-mail: aleks.knyazeva2016@yandex.ru

Les technologies numériques prennent de plus en plus d'importance et font partie intégrante des différentes catégories de relations de travail. Ces tendances sont fréquentes dans les pays européens et en particulier en France, où le droit du travail est au cœur du système juridique.

Conformément aux articles L1232-2 et L1232-6 du Code du travail français [1], le licenciement dépend de la convocation du salarié à un entretien préalable avec l'employeur. En outre, le licenciement dépend de la notification écrite des motifs du licenciement. Les tribunaux reconnaissent généralement la possibilité de notifier un employé par mail. Le licenciement illicite ne découle pas du format de notification, mais des raisons du licenciement.

Lorsqu'un employé conteste le licenciement, les tribunaux notent que la notification par mail doit démontrer clairement et sans équivoque l'intention de l'employeur de résilier le contrat de travail « sans cause réelle et sérieuse » [2]. En l'espèce, la charge de la preuve incombe à l'employé. En outre, le courriel doit refléter l'information certaine d'une rupture du contrat de travail décidé par l'employeur à l'encontre du salarié. [3].

Les tribunaux indiquent que le licenciement lui-même, délivré par mail, mais pas dans le cadre de la procédure de licenciement prévue par la loi et en l'absence d'explication des raisons, n'a pas de « cause réelle et sérieuse » [2]. Cette violation du contrat de travail donne droit à l'employé à des dommages-intérêts en raison du licenciement sans « cause réelle et sérieuse ». Le licenciement ne peut pas être régularisé par l'engagement ultérieure de la procédure de licenciement [4].

De nombreux tribunaux partent du principe que le non-respect de la formalité de lettre recommandée avec avis de réception n'invalide pas le licenciement [5]. Par conséquent, la notification par mail des motifs du licenciement peut être considérée comme légale si la procédure d'entretien préalable avec le salarié est suivie au sens de l'article L1232-2 du Code du travail français.

Une question importante dans la pratiques judiciaires est la preuve du temps réel passé par un employé au moyen de la technologie numérique. Conformément à l'article L3171-4 du Code du travail, 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 le salarié.

Dans une affaire, le système de géolocalisation, reconnu par le tribunal comme faisant en réalité partie intégrante des tachygraphes intelligents utilisés par les véhicules de l'entreprise employeur, a été contesté [6]. Ces tachygraphes ont été introduits par le Règlement UE n° 165/2014 du Parlement Européen et du Conseil du 4 février 2014 relatif aux tachygraphes dans les transports [7]. Suivant les dispositions de l'article 4 de la délibération n° 2014-235 du 27 mai 2014 [8], l'employeur doit conserver les feuilles d'enregistrement et les données imprimées pendant au moins un an après leur utilisation et peut les archiver pendant la durée de prescription légale pour pouvoir faire face à d'éventuelles contestations sur le nombre d'heures effectuées par le salarié. La Cour d'appel de Bordeaux a estimé que les arguments de l'employeur, fondés sur le témoignage des tachygraphes et des données comptables, étaient fondés. L'employé s'est vu refuser le recouvrement des salaires et la réintégration à la poste.

En plus des catégories d'affaires ci-dessus, dans la pratique judiciaire, les affaires liées au transfert d'informations officielles (d'entreprise) par mail personnel ou d'entreprise sont d'une grande importance. La Cour d'appel de Paris dans la décision n°21/05011 a établi, que la divulgation par l'employé d'informations par mail personnel est légitime pour plusieurs raisons : (1) le salarié a transféré vers son adresse personnelle une soixantaine de mails professionnels dont il avait eu connaissance dans le cadre de son activité professionnelle, ces mails étant destinés à être produits dans le cadre de la procédure auprès du conseil de Prud'hommes pour faire reconnaître le bien-fondé de sa prise d'acte ; (2) les documents redirigés attestent d'abus de l'employeur ; (3) le tribunal n'a pas établi que les documents litigieux avaient été divulgués publiquement, ni que des employés de la société ou des tiers avaient porté plainte pour violation de leurs droits en raison de la divulgation présumée par mail ; (4) l'employeur n'a pas fourni de preuve de l'existence d'un « dommage imminent » ou d'un « trouble manifestement illicite ».

Ainsi, les tribunaux français tiennent compte de l'ensemble des circonstances en cas de différend entre l'employé et l'employeur, en accordant une attention particulière aux moyens numériques.

Источники и литература

- 1) Code du travail // URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT00006072050/2023-02-13
- 2) Décision de la Cour d'appel de Nîmes, Chambre sociale, 8 Mars 2016 – n° 14/02168.
- 3) Décision de la Cour d'appel d' Aix-en-Provence, 9e chambre A, 16 Novembre 2018 – n° 16/07978.
- 4) Décision de la Cour d'appel de Versailles, 11e chambre, 29 Octobre 2015 – n° 14/00739.
- 5) Décision de la Cour d'appel, Bordeaux, Chambre sociale, section A, 20 Novembre 2019 – n° 17/01881.
- 6) Décision de la Cour d'appel de Bordeaux, 6 octobre 2022 – n° 20/03199.
- 7) RÈGLEMENT (UE) No 165/2014 DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL du 4 février 2014 relatif aux tachygraphes dans les transports routiers, abrogeant le règlement (CEE) no 3821/85 du Conseil concernant l'appareil de contrôle dans le domaine des transports par route et modifiant le règlement (CE) no 561/2006 du Parlement européen et du Conseil relatif à l'harmonisation de certaines dispositions de la législation sociale dans le domaine des transports par route // URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014R0165&from=DE>
- 8) Délibération n° 2014-235 du 27 mai 2014 portant dispense de déclaration pour les traitements de données à caractère personnel issues des tachygraphes installés dans les véhicules de transport routier (DI-019). // URL: <https://www.legifrance.gouv.fr/cnil/id/CNILTEXT000029124832/>
- 9) Décision de la Cour d'appel de Paris, 9 juin 2022 – n°21/05011.