

Melun

Session : Mai 2019

Année d'étude : Troisième année de licence économie-gestion mention administration
économique et sociale

Discipline : *Droit social*
(Unité d'Enseignements Fondamentaux 2)

Titulaire(s) du cours :
Mme Carole HARDOUIN-LE GOFF

Document(s) autorisé(s) : Code du travail *dépourvu de toute annotation*

Durée de l'épreuve : 3 heures.

Les étudiants devront traiter au choix l'un des deux sujets suivants :

SUJET THEORIQUE : « Le principe de réalité en matière de qualification du contrat de travail ».

SUJET PRATIQUE : Commentez cet arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 20 décembre 2017

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 28 avril 2016), que Mme X... a été engagée le 5 janvier 2010 par la société Jesana exploitant un établissement de restauration, en qualité d'équipier puis d'assistante manager ; qu'elle a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur le 20 mars 2012 ;

Sur les sept premiers moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le huitième moyen :

Attendu que la société Jesana fait grief à l'arrêt de la condamner à payer à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts pour atteinte à la vie privée alors, selon le moyen, que les informations recueillies par l'employeur au moyen d'un téléphone mis à la disposition d'un salarié pour les besoins de son travail sont présumées avoir un caractère professionnel, en sorte qu'elles constituent un mode de preuve licite, sauf si elles sont identifiées comme étant personnelles ou portent atteinte de manière disproportionnée à la vie privée du salarié ; qu'en l'espèce, il était constant que les informations que l'employeur produisait aux débats avaient été recueillies au moyen du téléphone portable professionnel d'un autre salarié, ce dont il résultait qu'elles étaient présumées professionnelles ; qu'en jugeant, pour les écarter des débats, que l'employeur n'était pas autorisé à y accéder, sans constater qu'elles avaient été identifiées comme personnelles ni faire apparaître en quoi le fait par l'employeur d'y accéder aurait porté une atteinte disproportionnée et déloyale à la vie privée de la salariée au regard du droit de l'employeur d'assurer sa défense dans le cadre de la procédure prud'homale, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 9 et 1315 du code civil, ensemble l'article 9 du code de procédure civile et l'article 6 § 1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme ;

Mais attendu qu'ayant relevé que le procès-verbal de constat d'huissier établi le 28 mars 2012 à la demande de la société Jesana rapportait des informations extraites du compte facebook de la salariée obtenues à partir du téléphone portable d'un autre salarié, informations réservées aux personnes autorisées, la cour d'appel a pu en déduire que l'employeur ne pouvait y accéder sans porter une atteinte disproportionnée et déloyale à la vie privée de la salariée ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

A titre indicatif :

Art. 1315 du Code civil ancien : « Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver.

Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation ».

Art. 9 al. 1 du Code civil : « Chacun a droit au respect de sa vie privée ».