

Actualités Sociale Mars 2005

Contrôle des téléphones mobiles

Le traitement des données relatives à l'utilisation d'un téléphone mobile dans le cadre professionnel bénéficie d'une procédure simplifiée en application d'une nouvelle norme créée par délibération du 3 février 2005.

La mise à disposition au bénéfice des employés d'une ligne téléphonique, fixe ou mobile, conduit l'employeur à disposer des données relatives à l'utilisation de ce moyen de communication.

Le traitement des données doit alors faire l'objet d'une déclaration à la [Cnil \(Commission nationale informatique et liberté\)](#).

La norme simplifiée n°40 permettait d'alléger ces formalités mais ne concernait que les téléphones fixes. Par délibération du 3 février 2005, une nouvelle norme (n°47) englobe le téléphone fixe et mobile.

- **Durée de conservation des données** : 1 an à compter de la date d'exigibilité des sommes dues en paiement des prestations des services de téléphonie.

- **Relevés des numéros appelés** :

Par principe, sur les relevés justificatifs, les quatre derniers chiffres sont occultés.

Deux exceptions existent :

1/ le cas où un remboursement est demandé aux employés pour les services de téléphonie utilisés à titre privé, **lorsque le montant demandé est contesté par l'employé**

2/ le cas où l'employeur constate une utilisation manifestement anormale au regard de l'utilisation moyenne constatée au sein de l'entreprise ou l'association. Dans ce cas, le **relevé justificatif complet** des numéros appelés ou des services de téléphonie utilisés **doit être établi de façon contradictoire avec l'employé concerné.**

Heures supplémentaires

Après l'Administration et le Conseil d'Etat, c'est au tour de la Cour de Cassation de se prononcer sur la question de l'impact des jours fériés chômés sur les majorations et bonifications pour heures supplémentaires.

La question qui était posée à la Cour de Cassation était celle de l'incidence des périodes non travaillées rémunérées et, plus spécialement des jours fériés chômés et des jours de congés payés, sur la détermination de l'assiette de calcul des bonifications.

La Cour de Cassation, dans son arrêt du 1^{er} décembre 2004, a retenu qu'en absence de dispositions légales ou conventionnelles, ou d'usage dans l'entreprise, les jours fériés chômés

et les jours de congés payés ne pouvaient être pris en compte dans la détermination de l'assiette de calcul des droits à majoration et bonification de repos pour heures supplémentaires.

Rupture d'une période d'essai

Sous réserve des clauses du contrat de travail, ou de la convention collective, ou des règles particulières édictées en faveur des salariés en état de grossesse et des salariés victimes d'un accident du travail, la liberté de rupture de la période d'essai par l'employeur avait jusqu'ici pour seule limite l'abus de droit et la légèreté blâmable.

La Cour de Cassation, dans un arrêt du 16 février 2005, reconnaît la rupture pour un motif discriminatoire tel que l'état de santé.

En l'espèce, un salarié était tombé malade en période d'essai. A son retour, l'employeur a décidé de mettre fin à la période d'essai. La brièveté entre le retour et la rupture a conduit à reconnaître [la discrimination](#) à l'encontre du salarié.

La reconnaissance de l'application de ce principe de discrimination n'est en aucun cas anodin puisqu'il modifie les règles en matière de preuve.

Ainsi, la légèreté blâmable et l'abus de droit laissent la charge de la preuve au demandeur en l'occurrence au salarié ; le principe de discrimination est basé sur des éléments de fait à apporter par le demandeur, au défendeur à prouver qu'il n'y a pas eu discrimination.

En pratique, la charge de la preuve incombe donc à l'employeur.

Travail temporaire et non respect du délai de carence

La Cour de Cassation vient de répondre par la négative à la question suivante : le non respect du délai de carence entre deux contrats de travail temporaire sur un même poste peut-il être sanctionné par leur requalification en contrat à durée indéterminée ?

Il faut donc considérer désormais que le salarié intérimaire ne peut exercer d'action en requalification sur la base de l'article L124-7 alinéa 2 du code du travail en invoquant le non-respect du délai de carence prévu par l'alinéa 3.

Une distinction est donc clairement faite entre les contrats d'intérimaire et les contrats à durée déterminée de remplacement qui eux sont requalifiés en CDI en cas de non respect du délai de carence.

En matière d'intérim, la « seule sanction » du non respect du délai de carence sera une sanction pénale rendant passible d'une amende de 3 750 €, doublée en cas de récidive, et/ou d'un emprisonnement de six mois de l'utilisateur.