

Sutra Corre & Associés

Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris

Alain SUTRA
Michèle CORRE
Romain SUTRA

Avocats Associés

Halima ABBAS TOUAZI
Sophie BAILLY
Murièle DEFAINS-LACOMBE
Elsa GAILLARD-DIAZOU
Clémentine DEBECQUE

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE – SEPTEMBRE 2018

Avocats

JURISPRUDENCE

1) Période d'essai

Cass. Soc. 12/09/2018 n°16-26333

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation précise que le salarié dont le contrat est rompu pendant la période d'essai ne peut prétendre à une indemnité de préavis et ce, même si la rupture est frappée de nullité, notamment, en l'espèce pour discrimination en raison de son état de santé.

Cette décision se justifie par le fait que l'article L 1231-1 du Code du Travail exclut expressément les règles relatives à la rupture du contrat à durée indéterminée pendant la période d'essai.

2) Facebook

Cass. Soc. 12/09/2018 n°16-11690

Un salarié, ayant tenu sur le réseau social des propos injurieux et offensants, a été licencié pour faute grave.

Le salarié ayant assigné son employeur devant le Conseil de Prud'hommes, ce dernier a produit un constat d'huissier.

La question se posait de savoir si les propos devaient être considérés comme "publics" et donc sanctionnés.

La Cour d'Appel, approuvée par la Cour de Cassation, au motif que l'employeur ne rapportait pas la preuve du caractère public des propos, a condamné l'employeur à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans sa décision, la Cour de Cassation met en avant le fait que les propos n'avaient été accessibles qu'à des personnes agréées (par le salarié) et peu nombreuses, à savoir un groupe fermé composé de 14 personnes et qu'il s'agissait donc d'une conversation de nature privée.

3) Clause de non-concurrence

Cass. Soc. 12/09/2018 n°17-10853

La question à laquelle devait répondre la Cour de Cassation était celle de savoir si, en cas de transfert d'un contrat de travail entre deux Sociétés non concurrentes appartenant à un même groupe, la clause de non concurrence figurant au contrat signé avec la première Société était suspendue. En cas de réponse positive, le salarié pouvait alors réclamer le bénéfice de la contrepartie pécuniaire après la rupture du contrat de travail avec la deuxième Société, et ce quelle que soit la durée de la collaboration avec celle-ci.

Dans un arrêt du 29 janvier 2014, la Cour de Cassation avait donné raison au salarié en considérant que la clause de non concurrence avait été suspendue à l'occasion du transfert. Cet arrêt avait été très critiqué par la doctrine.

Dans son arrêt du 12 septembre 2016, la Cour de Cassation infléchit nettement sa jurisprudence de 2014.

En effet, elle écarte la suspension de la clause de non concurrence et précise :

- la clause de non concurrence ne s'applique pas pendant la période au cours de laquelle le salarié a exercé son activité au sein de la deuxième Société ;
- la clause de non concurrence "reprend ses effets normaux à partir du jour où le contrat de travail avec le deuxième employeur a été rompu, sans que ce délai puisse s'en trouver reporté ou allongé".

En clair, cela signifie que si la clause de non concurrence était d'une durée de 2 ans et si plus de 2 ans s'étaient écoulés depuis le transfert du contrat de travail, le salarié ne pouvait plus prétendre à la contrepartie pécuniaire prévue par la clause.

4) Bulletin de paie

Cass. Soc. 12/09/2018 n°17-11168

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation précise que la date d'ancienneté mentionnée dans le bulletin de paie a valeur de présomption de reprise d'ancienneté.

Cependant, s'agissant d'une présomption simple et non pas irréfragable, l'employeur a la possibilité d'apporter la preuve contraire.

5) Heures de délégation

Cass. Soc. 19/09/2018 n°17-11638, 16-24041 et 17-11514

Dans ces trois arrêts, la Cour de Cassation affirme que, si l'utilisation des heures de délégation ne doit entraîner aucune perte de salaire, le salarié ne peut néanmoins prétendre au paiement d'une indemnité ayant la nature d'un remboursement de frais dès lors que lesdits frais ne sont pas exposés dans l'exercice de son mandat, et ce nonobstant le caractère forfaitaire de ce remboursement.

6) Salariés protégés

Cass. Soc. 20/09/2018 n°17-14629

Si un salarié protégé est licencié sans que l'employeur ait demandé l'autorisation à l'inspecteur du travail, il peut prétendre à une indemnité pour violation du statut protecteur égale au montant des salaires qu'il aurait dû percevoir entre la date de son licenciement et la fin de la période de protection en cours.

Dans son arrêt du 20 septembre 2018, la Cour de Cassation précise que pour pouvoir prétendre à cette indemnité forfaitaire, le salarié doit présenter une demande d'indemnisation avant la fin de sa période de protection.

Si tel n'est pas le cas, le montant de l'indemnité sera fixé, non pas forfaitairement mais en fonction du préjudice réellement subi par le salarié, dont il devra rapporter la preuve.

7) Calcul de l'indemnité de licenciement et temps partiel

Cass. Soc. 26/09/2018 n°17-11102

L'indemnité de licenciement, légale ou conventionnelle, est calculée proportionnellement aux périodes à temps plein et à temps partiel (article L 3123-5 du Code du Travail).

La Cour de Cassation, dans cet arrêt, précise que, dans l'hypothèse où une convention collective fixe un plafond au montant de l'indemnité, la règle de proportionnalité ne s'applique pas à ce plafond, sauf si la convention collective en dispose autrement.

8) 13^{ème} mois

Cass. Soc. 26/09/2018 n° 17-15101

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation énonce qu'un employeur peut, de façon unilatérale, décider d'attribuer aux seuls cadres de l'entreprise, une prime de 13^{ème} mois.

En effet, selon la Cour de Cassation, le 13^{ème} mois fait partie de la rémunération annuelle versée, au même titre que le salaire de base, en contrepartie du travail à l'égard duquel cadres et non cadres ne sont pas placés dans une situation identique.

Il n'en serait pas de même pour des primes ayant "un objet spécifique étranger au travail accompli ou destiné à compenser une sujétion particulière".

9) Covoiturage

Dans un arrêt du 31 août 2018, la Cour d'Appel de Rennes a considéré que le licenciement d'un responsable d'agence, qui avait effectué des prestations de covoiturage avec son véhicule de fonction (Blablacar), était licite.

Concernant l'interdiction du covoiturage avec un véhicule de fonction, il est recommandé de la formaliser dans le contrat de travail ou dans tous documents relatifs à la mise à disposition d'un véhicule de service ou de fonction.

10) Un complément pour les "quelques points d'actualité – Juillet 2018" concernant l'admissibilité ou non d'une preuve recueillie de manière anonyme Cass. Soc. 04/07/2018 n°17-18241

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation énonce "que le juge ne peut fonder sa décision uniquement ou de manière déterminante sur des témoignages anonymes".

La Cour d'Appel, dont l'arrêt est cassé, avait jugé que le licenciement d'un salarié se fondant sur un rapport de la Direction de l'éthique, était justifié.

La Cour de Cassation, ayant constaté que les témoignages recueillis par la Direction de l'éthique étaient anonymes, a considéré que dans le cadre d'une procédure disciplinaire, le recueil de témoignages anonymes ne permettait pas au salarié de se défendre utilement faute de connaître les auteurs desdits témoignages réunis à son encontre.

Il résulte de cette jurisprudence qu'en l'absence de preuves autres que des témoignages anonymes, ceux-ci ne peuvent justifier une sanction.