

Retrouvez Actance sur :

- Sa page LinkedIn  ;
- Son application mobile : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android).
- Son site internet : www.actanceavocats.com



News disponible : *Le statut du lanceur d'alerte : des contours encore flous*



RELATIONS INDIVIDUELLES

Disque dur d'un ordinateur professionnel renommé « données personnelles » – Possibilité pour l'employeur de le consulter

Rappel : En dehors des circonstances présentant un risque ou un évènement particulier, les fichiers identifiés comme personnels par un salarié ne peuvent être ouverts que lorsque ce dernier est présent ou a été dûment appelé (Cass. Soc., 17 mai 2005, n° 03-40.017).

Pour la Cour de cassation, les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumés, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, avoir un caractère professionnel, de sorte que l'employeur peut y avoir accès en dehors de sa présence (Cass. Soc., 18 octobre 2006, n° 04-48.025).

L'article 8 §1 de la Convention européenne des droits de l'homme dispose : « Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance ».

Cour européenne des droits de l'homme, n° 588/13, 22 février 2018, Libert c/ France

Pendant l'absence d'un salarié, dont le contrat de travail a été suspendu en raison d'une mise en examen, de fausses attestations au bénéfice de tiers émanant de son service, ainsi que des images et des films à caractère pornographique, ont été découverts sur l'ordinateur mis à sa disposition.

Ces fichiers ne comportaient pas l'intitulé « personnel » ; ils figuraient sur un disque dur, renommé « D:/ données personnelles » par le salarié.

A la suite de son licenciement, le salarié, contestant la licéité de l'ouverture par son employeur, en dehors de sa présence, de fichiers personnels figurant sur le disque dur de son ordinateur professionnel, a saisi la juridiction prud'homale.

La Cour de cassation, approuvant les juges du fond, a considéré que la dénomination donnée au disque dur ne peut conférer un caractère personnel à l'intégralité des données qu'il contient, de telle sorte qu'elle ne peut permettre au salarié d'utiliser le disque dur à des fins purement privées et à en interdire l'accès à l'employeur (Cass. Soc., 4 juillet 2012, n° 11-12.502).

En conséquence, les fichiers peuvent être régulièrement ouverts par l'employeur, sans que cela ne constitue une violation de la vie privée, dans la mesure où ils n'étaient pas identifiés comme privés, conformément aux préconisations de la charte informatique.

La CEDH, saisie sur le fondement de l'article 8 §1 de la Convention européenne des droits de l'homme, considère d'abord que l'ingérence de l'employeur est justifiée au regard de la jurisprudence rendue par la Cour de cassation en la matière (Cass. Soc., 17 mai 2005, n° 03-40.017 ; Cass. Soc., 18 octobre 2006, n° 04-48.025 – *précités dans le « Rappel »*).

Selon elle, ce dispositif permet de concilier :

- le droit au respect de la vie privée du salarié,
- et l'intérêt légitime de l'employeur de s'assurer que ses salariés utilisent les équipements informatiques qu'il met à leur disposition pour l'exécution de leurs fonctions en conformité avec leurs obligations contractuelles et la réglementation applicable.

La CEDH estime que l'emploi du mot « *personnel* » par le salarié ne pouvait permettre de remettre en cause la motivation retenue par les juridictions françaises, qui considèrent que la dénomination donnée au disque dur ne peut pas marquer comme personnels l'intégralité des fichiers contenus.

Elle relève à ce titre que le salarié a utilisé une partie significative des capacités de son ordinateur pour stocker les fichiers, alors même que le disque dur a vocation à enregistrer des données professionnelles.

La CEDH, jugeant « *pertinents et suffisants* » les arguments retenus par les juridictions internes, valide donc le raisonnement de la Cour de cassation en écartant la violation de l'article 8 §1 de la Convention européenne des droits de l'homme.

Licenciement – Permis de conduire nécessaire à l'activité professionnelle – Suspension de permis – Cause réelle et sérieuse (OUI) – Indemnité compensatrice de préavis (NON)

Rappel : En principe, le fait pour un salarié qui utilise un véhicule dans l'exercice de ses fonctions de commettre, dans le cadre de sa vie personnelle, une infraction entraînant la suspension ou le retrait de son permis de conduire, ne saurait être regardé comme une méconnaissance par l'intéressé de ses obligations contractuelles (Cass. Soc., 5 février 2014, n° 12-28.897).

Lorsque les fonctions exercées par le salarié nécessitent l'usage d'un véhicule, le retrait ou la suspension du permis de conduire peuvent causer un trouble objectif au fonctionnement de l'entreprise. Tel est le cas lorsque le salarié s'est vu retirer ou suspendre son permis dans des circonstances tenant à sa vie personnelle (Cass. Soc., 15 janvier 2014, n° 12-22.117).

Par ailleurs, le licenciement peut être disciplinaire, lorsque l'infraction privant le salarié de son permis a été commise dans l'exercice de ses fonctions.

Cass. Soc., 28 février 2018, n° 17-11.334

Un salarié engagé en tant que technicien d'intervention auprès de la clientèle a fait l'objet d'un avertissement en raison d'un excès de vitesse.

A la suite de la suspension de son permis de conduire pour un nouvel excès de vitesse, il a été licencié pour cause réelle et sérieuse.

Le salarié, estimant que seule la faute grave était de nature à le priver de son droit à préavis ou à indemnité compensatrice, a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement d'une indemnité de préavis et des congés payés afférents.

La Cour d'appel, bien qu'elle ait constaté que son licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, le déboute de sa demande de complément d'indemnité de préavis et des congés payés afférents, en relevant que :

- le salarié était dans l'incapacité d'exécuter son préavis par suite de la suspension immédiate de son permis de conduire ;
- le salarié s'est lui-même, par la commission d'une infraction, mis dans l'impossibilité de fournir sa prestation de travail, même s'il se tenait à la disposition de son employeur.

Le salarié forme un pourvoi en cassation. Selon lui, seule la caractérisation d'une faute grave aurait pu le priver de son droit à préavis ou à indemnité compensatrice.

En outre, il estimait que l'impossibilité d'exécuter le préavis et de fournir une prestation de travail était le fait de son employeur, ce dernier ayant refusé de le reclasser temporairement, comme elle avait pu le faire lors de la précédente suspension de son permis de conduire.

Saisie du litige, la Cour de cassation approuve l'analyse des juges du fond, considérant que la suspension du permis de conduire du salarié, nécessaire à l'exercice de son activité professionnelle, rendait impossible l'exécution de sa prestation de travail.

Note : Le caractère réel et sérieux du licenciement dans de telles circonstances a permis à la Cour de cassation d'en déduire que l'employeur n'est pas tenu d'appliquer au salarié une « mesure de suspension provisoire de son contrat de travail ou de mise en congés pendant la suspension de son permis de conduire » (Cass. Soc., 1^{er} avril 2009, n° 08-42.071).

Reçu pour solde de tout compte – Dénonciation – Saisine du CPH dans le délai de 6 mois – Convocation de l'employeur à l'audience après l'expiration du délai de 6 mois – Effet libératoire

Rappel : Le reçu pour solde de tout compte est un document établi par l'employeur, à l'occasion de toute rupture du contrat de travail, et dont le salarié lui donne reçu. Ce document fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Il peut être dénoncé par le salarié, dans les 6 mois qui suivent sa signature, par lettre recommandée (articles L. 1234-20 et D. 1234-8 du Code du travail). S'il n'est pas dénoncé dans ce délai, le reçu pour solde de tout compte devient libératoire à l'égard de l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Le salarié peut décider d'envoyer une lettre recommandée à son employeur pour lui annoncer qu'il l'assigne devant le Conseil de prud'hommes (Cass. Soc., 21 mai 1997, n° 94-42.005). Dans ce cas, c'est la date d'envoi de la lettre qui est prise en compte pour vérifier le respect du délai de 6 mois (Cass. Soc. 16 mai 2000, n° 96-43.218).

Mais le salarié peut également saisir directement le Conseil de prud'hommes. Dans cette hypothèse, à quelle date doit-on se placer pour vérifier si le délai de 6 mois a été respecté ?

Cass. Soc., 7 mars 2018, n° 16-13.194

Dans cette affaire, un salarié, mis à la retraite par son employeur, a signé le 25 mars 2009 son reçu pour solde de tout compte.

Le 18 septembre 2009, soit avant l'expiration du délai de 6 mois prévu à l'article L. 1234-20, le salarié a contesté le montant de son indemnité de mise à la retraite en saisissant le Conseil de prud'hommes (CPH).

La Cour d'appel a déclaré la demande du salarié recevable dans la mesure où la saisine du CPH était intervenue avant l'expiration du délai de 6 mois.

Contestant cet arrêt, l'employeur s'est pourvu en cassation. Selon lui, la demande du salarié n'était pas recevable puisqu'il avait été informé de la saisine du CPH, par convocation à l'audience, le 20 novembre 2009, soit après l'expiration du délai de 6 mois.

La Cour de cassation suit le raisonnement de l'employeur et censure la décision d'appel.

Selon les Hauts magistrats, « si la convocation devant le bureau de conciliation produit, quant aux chefs de la demande qui y sont énoncés, les effets de la dénonciation visée à l'article L. 1234-20 du code du travail, c'est à la condition qu'elle ait été reçue par l'employeur dans le délai de six mois ».

En l'espèce, la convocation ayant été reçue par l'employeur après l'expiration du délai de six mois, le reçu pour solde de tout compte n'a pas été dénoncé. Il produit par conséquent un effet libératoire vis-à-vis de l'employeur.

Note : Autrement dit, lorsque le salarié saisit directement le CPH, c'est la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation qui emporte dénonciation du reçu pour solde de tout compte. Il faut donc se placer à la date de la réception de celle-ci pour déterminer si le délai de 6 mois a expiré ou non.

RELATIONS COLLECTIVES

PSE successifs – Avantages différents entre les salariés relevant de PSE distincts – Application du principe d'égalité de traitement (NON)

Rappel : La Cour de Cassation rappelle régulièrement sa jurisprudence selon laquelle si un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) peut contenir des mesures réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause puissent bénéficier de cet avantage, à moins qu'une différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables (Cass. Soc., 20 avril 2017, n° 15-16.262).

Le principe d'égalité de traitement s'applique entre des salariés relevant du même PSE élaboré au cours d'une procédure de licenciement économique.

Au contraire, la Haute Juridiction considère que le principe d'égalité de traitement ne s'applique pas à des salariés ayant bénéficié de mesures prévues dans des PSE distincts, élaborés dans le cadre de procédures de licenciement économique distinctes (Cass. Soc., 29 juin 2017, n° 15-21.008 et n° 16-12.007).

Cass. Soc., 28 février 2018, n° 16-22.234

Dans le cadre d'un PSE incluant un dispositif de cessation anticipée d'activité, un salarié a signé une convention de rupture d'un commun accord pour motif économique, lui permettant de percevoir une rente jusqu'à la liquidation de ses droits à la retraite.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes tenant notamment au paiement d'un complément d'indemnité de rupture et d'un rappel de salaire au titre de la gratification d'ancienneté.

Selon lui, il ne faisait que solliciter l'octroi du même avantage que celui accordé à d'autres salariés dans le cadre de leur départ volontaire en cessation anticipée d'activité, au titre d'un PSE antérieur, à savoir la reprise de l'ancienneté, acquise au sein d'entreprises qui avaient ensuite intégré le groupe au cours d'une fusion.

La Cour de cassation, approuvant les juges du fond, ne fait pas droit à ses demandes.

Constatant que les deux procédures de licenciement économique collectif ont été engagées successivement dans l'entreprise, accompagnées de PSE distincts, elle juge que « les salariés licenciés dans le cadre de la seconde procédure ne sont pas dans une situation identique à celle des salariés licenciés dans le cadre de la première procédure au cours de laquelle a été élaboré le plan prévoyant l'avantage revendiqué sur le fondement du principe d'égalité de traitement par les salariés licenciés dans la seconde procédure ».

La Haute juridiction relève en outre que le salarié :

- procède à une comparaison entre sa situation et des salariés ayant quitté la Société dans le cadre d'un précédent PSE ;
- ne justifie d'aucune différence de traitement entre lui et d'autres salariés candidats au départ dans le cadre du même PSE.

Elle en déduit que le salarié ne peut prétendre à une reprise d'ancienneté.

Note : La Cour de cassation a précédemment indiqué que le principe d'égalité de traitement n'avait pas vocation à s'appliquer à des salariés placés dans des situations différentes.

Tel est le cas dans le cadre de deux procédures de licenciement collectif différentes, reposant sur un contexte économique et social qui leur est propre (Cass. Soc., 29 juin 2017, n° 15-21.008 et n° 16-12.007).

Transfert de contrat en application d'une garantie d'emploi instituée par voie conventionnelle – Différence de traitement entre les salariés dont le contrat est transféré et les autres salariés

Rappel : La Cour de Cassation a jugé récemment que la différence de traitement entre les salariés dont le contrat de travail a été transféré en application d'une garantie d'emploi instituée par voie conventionnelle et les salariés de la Société d'accueil, qui résulte de l'obligation à laquelle est tenue cette dernière de maintenir au bénéfice des salariés transférés les droits qui leur étaient reconnus chez leur ancien employeur au jour du transfert, est justifiée (Cass. Soc., 30 novembre 2017, n° 16-20.532 à 16-20.549).

Cass. Soc., 28 février 2018, n° 15-26.260

Un salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappel de salaires, car il s'estimait victime d'une inégalité de traitement en matière de rémunération par rapport à un salarié dont le contrat a été transféré au sein de l'entreprise.

En l'espèce, le salarié reprochait à son employeur d'avoir accordé au salarié dont le contrat a été transféré un coefficient supérieur, alors qu'ils relevaient, tous deux, de la même qualification et qu'il bénéficiait d'une ancienneté supérieure.

La Cour d'appel a rejeté la demande du salarié, estimant que cette différence de traitement était justifiée dans la mesure où la convention collective applicable imposait à l'employeur de maintenir le coefficient dont bénéficiait le salarié au jour de son transfert.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation confirme la décision d'appel en reprenant le principe retenu dans l'arrêt du 30 novembre 2017.

Pour les Hauts magistrats, le salarié ne pouvait se comparer à un salarié qui avait atteint son coefficient avant le transfert de son contrat.

En effet, la différence de traitement était justifiée puisque l'employeur était tenu, en application d'une garantie d'emploi instituée par voie conventionnelle, de maintenir au bénéfice du salarié transféré les droits qu'il tenait de son contrat initial.

Comité d'entreprise – Mise à disposition d'une assistante administrative – Subvention de fonctionnement – Déduction (OUI)

Rappel : L'article L. 2315-61 du Code du travail prévoit que l'employeur verse au CSE une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à :

- 0,20 % de la masse salariale brute dans entreprise de 50 à 2 000 salariés ;
- 0,22 % de la masse salariale brute dans les entreprises de plus de 2 000 salariés.

L'employeur à la possibilité de déduire de cette subvention la somme ou les moyens équivalents qu'il a déjà mis à la disposition du CSE pour ses besoins de fonctionnement (et donc à l'exclusion de ceux octroyés pour le financement des activités sociales et culturelles : Cass. Crim., 11 février 2003, n° 01-88.650).

La jurisprudence a pu préciser, au cas par cas, la nature des sommes et moyens susceptibles d'être déduits de la subvention de fonctionnement.

A titre d'exemple, la Cour de cassation a jugé que l'employeur pouvait déduire de la subvention de fonction une partie de la somme mise à sa disposition et utilisée pour rémunérer un salarié affecté partiellement à des tâches se rattachant au fonctionnement administratif du comité (Cass. Soc., 5 octobre 1994, n° 92-18.840).

Cass. Soc., 28 février 2018, n° 16-25.300

Une convention collective prévoyait, à titre de moyen complémentaire du comité d'entreprise (CE), la mise à disposition d'une assistante administrative prise en charge par l'employeur à compter d'un seuil d'effectif de 500 salariés.

L'employeur ayant déduit les sommes correspondant à la rémunération de cette personne de la subvention de fonctionnement, le CE a saisi le TGI d'une demande au titre du rappel de subvention de fonctionnement et de la contribution aux activités sociales et culturelles.

Selon lui, en raison de son caractère complémentaire, le coût correspondant à la mise à disposition d'une assistante ne pouvait être déduit de la subvention de fonctionnement, mais devait au contraire y être ajouté.

En outre, le CE a rappelé que la déduction d'une somme de la subvention de fonctionnement n'était possible que dès lors qu'elle correspondait à des moyens alloués uniquement pour les besoins de fonctionnement du CE. Il a, à ce titre, souligné que l'employeur n'établissait pas que le temps de travail de cette salariée était exclusivement consacré à la gestion des besoins de fonctionnement du CE.

La Cour de cassation, confirmant le raisonnement des juges du fond, considère que les sommes litigieuses devaient être déduites de la subvention de fonctionnement, dans la mesure où :

- D'une part, la convention collective prévoyait la prise en charge par l'employeur du coût d'une assistante administrative mise à la disposition du CE pour son fonctionnement, sans qu'il ne ressorte des termes de l'accord que ce coût s'ajoutait à la subvention de fonctionnement ;
- D'autre part, cette salariée était affectée à temps complet à des tâches de secrétariat se rapportant exclusivement au fonctionnement du CE sans rapport avec les activités sociales et culturelles.

Note : La solution, rendue au visa des dispositions antérieures aux ordonnances et applicables au comité d'entreprise, est transposable au comité social et économique (CSE).



Législation et réglementation

Loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social – Travail détaché – Septième ordonnance (NON)

La loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social envisageait la réforme de la législation applicable en matière de détachement.

En effet, son article 5 permettait au Gouvernement de prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi pour *« Modifier la législation applicable en matière de détachement, en l'adaptant aux spécificités et contraintes de certains prestataires accomplissant habituellement leurs prestations en zone frontalière ou intervenant de façon récurrente pour des prestations de courte durée dans des secteurs définis ou dans le cadre d'évènements ponctuels »*.

Une septième ordonnance portant sur le détachement avait donc vocation à être présentée en Conseil des Ministres le 7 mars 2018.

Néanmoins, le Ministère, qui a constaté que les sujets abordés dans le cadre des négociations avec les partenaires sociaux dépassaient le cadre initial de l'habilitation, a renoncé à procéder par voie d'ordonnance.

En conséquence, il a annoncé que la réforme du détachement des travailleurs serait intégrée dans le projet de loi *« Liberté de choisir son avenir professionnel »*, relatif à l'apprentissage, la formation professionnelle et l'assurance-chômage (qui a d'ores-et-déjà fait l'objet de deux ANI en date du 22 février 2017).

PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00
www.actanceavocats.com

NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50
www.actanceavocats.com

2017
TROPHÉES
DU DROIT
P A R I S

TROPHÉE D'ARGENT

Conseil en Droit social :
Réorganisation, Négociation
collective et Restructuration

2018
TROPHÉES
DU DROIT
P A R I S

TROPHÉE D'ARGENT

Droit social : négociations collectives



Firme entrepreneuriale
de plus de 5 ans

2016

Restez connectés avec Actance :

