

DANS CE NUMÉRO

Vie privée

Période d'essai

Sécurité sociale

Travailleur à domicile

#VIE PRIVÉE

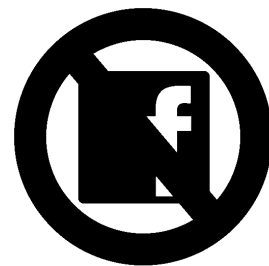
■ Facebook : le salarié indélicat ne bénéficie que d'une protection relative

Le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, par deux décisions du 19 novembre 2010, est venu préciser la limite de la vie privée du salarié en matière de réseau social numérique, répondant à son tour, comme nombre de conseils de prud'hommes depuis quelque temps, à la question suivante : en matière de droit du travail, où débute et où s'arrête la vie privée des salariés ?

En l'espèce, des salariés, appartenant au service des ressources humaines, ont échangé des propos électroniques, sur le réseau social Facebook, portant atteinte à l'image de leur employeur et invitant à la « rébellion contre la hiérarchie ».

Il s'agissait donc de savoir si les messages dénigrants échangés par ces salariés - plus exactement publiés sur l'interface de chacun des salariés et accessibles à leurs « amis facebookiens » - relevaient de la correspondance privée, dans ce cas *a priori* protégée de l'intrusion de l'employeur. Le conseil des prud'hommes relève que les salariés utilisateurs n'ayant programmé qu'une protection *a minima* de leurs écrits, ceux-ci ne relevaient pas d'une correspondance privée puisque accessibles à la fois à d'autres salariés de la société ainsi qu'à des « personnes extérieures à l'entreprise ». Le conseil de prud'hommes va même plus loin : il estime que les salariés avaient abusé de leur liberté d'expression.

Appel a été fait de cette décision, elle demande donc à être confirmée par la cour d'appel. Une telle décision devrait toutefois être lue comme une mise en garde à l'égard des salariés (ainsi d'ailleurs que pour les élèves et autres internautes) susceptibles de porter atteinte, par leurs propos numériques, sur un blog, un forum ou un réseau social à d'autres individus ou personnes morales. Le conseil des prud'hommes rappelle en effet que tant la liberté d'expression du salarié que le secret des correspondances ne sauraient être des garde-fous suffisants contre l'indélicatesse du salarié.

Cons. prud'h.
Boulogne-Billancourt,

19 nov. 2010, n° 10/00853



#PÉRIODE D'ESSAI

■ Différence et articulation entre la période d'essai et la période probatoire.

La différence entre la période d'essai et la période probatoire, ainsi que l'articulation entre ces périodes pouvant survenir lors d'un contrat de travail, vient d'être rappelée par la Cour de cassation dans deux arrêts du 20 octobre 2010.

Dans le premier arrêt (n° 08-40.822), un technicien de machines à sous avait démissionné pour être engagé dans une autre entreprise du même groupe, en qualité de cadre, membre du comité de direction. Le nouveau contrat incluait une période d'essai de trois mois, à laquelle le nouvel employeur met fin. Le salarié estimant que son second emploi devait être considéré comme une mutation au sein du même groupe assortie d'une période probatoire a saisi le conseil des prud'hommes pour obtenir sa réintégration dans ses anciennes fonctions dans la précédente entreprise. Les juges du fond, suivis par la Cour de cassation, ont tout d'abord relevé que les deux sociétés qui avaient successivement engagé le salarié constituaient des personnes morales distinctes et qu'en outre, le salarié avait démissionné de la première société. Ils en ont déduit qu'une période d'essai avait pu être valablement stipulée par le second contrat, et donc que la rupture des relations contractuelles au cours de cette période d'essai pouvait intervenir sans que le salarié puisse prétendre à sa réintégration au sein du groupe dans un emploi correspondant à sa qualification antérieure.

Dans le second arrêt (n° 08-42.805), un salarié a débuté l'exécution de son contrat de travail par une période d'essai durant laquelle il a bénéficié d'une promotion accompagnée d'une période probatoire. Par la suite, le contrat est rompu par l'employeur dans le délai qui encadre initialement l'essai. La rupture du contrat de travail est-elle, dès lors, soumise au régime de la période d'essai ou de la période probatoire ?



Pour la première fois, la Cour de cassation considère qu'en présence d'un avenant stipulant une période probatoire pour l'exercice de nouvelles fonctions, la période d'essai prévue dans le contrat de travail du salarié engagé pour occuper d'autres fonctions a nécessairement pris fin.

En conclusion, la différence fondamentale entre la période d'essai et la période probatoire se situe donc au moment de la relation de travail où elles peuvent avoir lieu :

- la période d'essai, parce qu'elle a notamment pour but de permettre à l'employeur d'apprécier les compétences professionnelles du salarié à occuper les fonctions pour lesquelles il a été engagé aux termes du contrat (donc initialement), ne peut être prévue qu'au moment de l'embauche du salarié ;

- la période probatoire a, quant à elle, pour but de soumettre à l'appréciation de chacune des parties l'accomplissement de nouvelles fonctions par le salarié en cours d'exécution de ce contrat. Ainsi, si une promotion est accordée par l'employeur, le salarié est amené à occuper de nouvelles fonctions dont l'accomplissement exige des compétences supérieures à celles requises pour les précédentes fonctions. Mais la clause probatoire ne permet pas à l'employeur de rompre le contrat : si la période probatoire n'est pas concluante, elle permet seulement un retour à la situation antérieure.

Soc. 20 oct. 2010,
n° 08-42.805 ; Soc. 20 oct.
2010, n° 08-40.822



▼ ZOOM - Précisions sur la durée de la période d'essai.

Depuis la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, la période d'essai est fixée par la loi. Ainsi, l'article L. 1221-19 du code du travail dispose que le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est fixée à :

- deux mois pour les ouvriers et les employés ;
- trois mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- quatre mois pour les cadres.

À l'issue de ces délais, la période d'essai peut être renouvelée une fois, et une fois seulement. De plus, pour que le renouvellement soit valide, il faut :

- que la possibilité de renouveler la période d'essai soit expressément stipulée dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement ;
- qu'un accord de branche étendu le prévoit, cet accord devant fixer les conditions et les durées de renouvellement ;
- un accord non équivoque du salarié au cours de la période d'essai initiale, la seule poursuite du travail ne valant pas accord de renouvellement ;
- que les conditions posées par la convention collective soient respectées et que les modalités de renouvellement prévues au contrat soient également respectées ;
- que la durée maximale (renouvellement compris) de l'essai soit respectée ;
- que le renouvellement ou la prolongation ne présente pas un caractère abusif.

En tout état de cause, la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- quatre mois pour les ouvriers et les employés ;
- six mois pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- huit mois pour les cadres.

Attention, l'accord exprès du salarié ne peut être déduit de la seule apposition de sa signature sur un document établi par l'employeur ou de la seule poursuite du contrat. Par contre, la mention « mon accord pour ce renouvellement est bien exprès et sans équivoque » a été considérée comme satisfaisante.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé la dernière année d'étude, la durée de ce stage est déduite de la durée de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des dispositions plus favorables.

D. Jourdan & C. de Bailleul,
Contrat de travail 2012,
Encyclopédie Delmas, 8^e éd
(à paraître en mars 2011).



#SÉCURITÉ SOCIALE

■ Le plafond de la Sécurité sociale est fixé pour 2011

À compter du 1^{er} janvier 2011, le plafond de la Sécurité sociale est porté à 2 946 € par mois, soit une revalorisation de 2,1 % par rapport à 2010.

Revalorisé chaque année en fonction de l'évolution des salaires, ce plafond est utilisé pour le calcul de certaines cotisations sociales et de certaines prestations de sécurité sociale.

Le tableau ci-dessous reproduit indique le montant du plafond en euros selon la périodicité de la paie :

Annuel	35 352 €
Trimestriel	8 838 €
Mensuel	2 946 €
Quinzaine	1 473 €
Semaine	680 €
Jour	162 €
Horaire	22 €

Arr. 26 nov. 2010, JO 28 nov.



■ Le mode de calcul des indemnités journalières (IJ) est modifié à compter du 1^{er} décembre 2010

Le mode de calcul des IJ de maladie, maternité, paternité, adoption et accident du travail ou maladie professionnelle a été modifié pour les salariés appartenant au régime général, depuis le 1^{er} décembre 2010. Cette modification a été mise en place par le décret du 29 octobre 2010.

Désormais, pour les périodes d'indemnisation ayant débuté le 1^{er} décembre 2010, les indemnités sont calculées sur 365 jours, alors qu'auparavant, elles étaient calculées sur 360 jours. Cette mesure a pour effet de minorer le montant des indemnités versées par la Sécurité sociale et elle devrait permettre à l'Assurance maladie d'économiser 70 millions d'euros. Toutefois, les sommes laissées à la charge de l'employeur sont de ce fait plus importantes dans le cas où le salarié bénéficie d'un complément de salaire soit en application de la loi généralisant la mensualisation de 1978, soit de la convention collective applicable dans l'entreprise.

Décr. n° 2010-1305,
29 oct. 2010, JO 31 oct.
p.19618



#TRAVAILLEUR À DOMICILE

■ Le travailleur à domicile est présumé avoir un contrat de travail à temps complet

Les travailleurs à domicile bénéficient des dispositions législatives et réglementaires applicables aux salariés, c'est-à-dire que le bénéfice du droit du travail s'étend à eux. Ce principe est rappelé par la Cour de cassation dans un arrêt du 3 novembre 2010. Mais la Cour va au-delà de ce simple rappel, consacrant, pour la première fois, l'application de la présomption de travail à temps complet au travailleur à domicile.

En effet, elle déduit des dispositions légales (art. L. 7421-1, L. 7421-2 et R. 7421-1 à R. 7421-3 du code du travail) que, lors de la remise à un travailleur de travaux à exécuter à domicile, l'employeur est soumis à deux obligations :

- établir, en deux exemplaires au moins, un bulletin ou un carnet sur lequel doivent figurer notamment la nature et la quantité du travail, la date à laquelle il est donné, les temps d'exécution, les prix de façon ou les salaires applicables ;
- faire mention sur ce carnet ou ce bulletin, lors de la livraison du travail achevé, de la somme des prix, frais et retenues, et de la somme nette à payer au travailleur compte tenu de ces éléments.

Et la Cour précise que si l'employeur ne respecte pas ces obligations, le contrat de travail est présumé à temps complet. Cette présomption est toutefois une présomption simple, c'est-à-dire que l'employeur qui conteste cette présomption doit en rapporter la preuve contraire.



Soc. 3 nov. 2010,
n° 09-40.255



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur.

Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques.

Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.