

DANS CE NUMÉRO

Rupture du contrat de travail

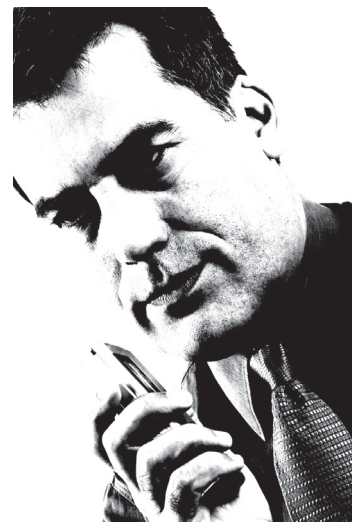
Institutions représentatives
du personnel

Temps de travail

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Les outils techniques personnels des salariés : quelle confidentialité ?

Tout récemment encore, les juges du droit avaient apporté une nouvelle précision à la problématique des fichiers personnels des salariés stockés sur l'ordinateur professionnel pour en conclure qu'un dossier informatique qui n'est pas clairement identifié comme étant strictement personnel est librement consultable par l'employeur. Cette solution, applicable aux fichiers informatiques, l'est tout autant aux logiciels et autres réseaux sociaux et, de manière extensive, à tous les outils utilisés sur le lieu de travail, y compris, secret des correspondances oblige, ceux relatifs au courriel. Le dispositif protecteur est cependant tempéré pour les besoins de la preuve. Ainsi, « le respect de la vie personnelle du salarié ne constitue pas en lui-même un obstacle à l'application de l'article 145 du code de procédure civile, dès lors que le juge constate que les mesures qu'il ordonne procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie qui les a sollicité ». En l'espèce, le débat reposait sur la libre consultation, par l'employeur, d'enregistrements (illicites) de diverses conversations de bureau réalisées par une salariée, au moyen d'un dictaphone personnel, à l'insu des personnes enregistrées. La chambre sociale se contente de réaffirmer le principe applicable en la matière par l'énoncé usuel : l'employeur ne pouvait procéder à l'écoute des enregistrements réalisés par la salariée sur son dictaphone personnel « en son absence ou sans qu'elle ait été dûment appelée ».

Soc. 23 mai 2012,
n° 10-23.521

■ Modification de la définition de la force majeure en droit du travail

La force majeure permettant à l'employeur de s'exonérer de tout ou partie des obligations nées de la rupture d'un contrat de travail s'entend de la survenance d'un événement extérieur, imprévisible lors de la conclusion du contrat et irrésistible dans son exécution. L'application de la force majeure est rare en droit du travail, la Cour de cassation s'étant efforcé d'en restreindre l'application. En effet la rupture du contrat de ce fait a pour conséquence d'écarter notamment le régime juridique du licenciement.

Soc. 16 mai 2012,
n° 10-17-726

En l'espèce, la Chambre sociale consacre, en droit du travail, une solution retenue par l'Assemblée plénière : constitue un cas de force majeure l'événement qui présente un caractère imprévisible lors de la conclusion du contrat et irrésistible dans son exécution.

■ Période probatoire : nécessité de l'accord exprès du salarié

Dans deux décisions, la Cour énonce que si au cours de l'exécution du contrat de travail, l'employeur peut assortir sa décision d'affectation d'un salarié à un nouveau poste de travail emportant modification du contrat de travail d'une période probatoire, une telle condition requiert l'accord exprès du salarié.

Dans la première espèce (pourvoi n° 10-10.623), une « barmaid » a été affectée à un poste d'hôtesse d'accueil-standardiste, sans avenant écrit à son contrat de travail. Elle a été informée par l'employeur qu'en raison de ses insuffisances dans son nouveau poste, elle serait réaffectée à celui de barmaid. À la suite de la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, la cour d'appel finalement saisie décide que la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse car avant d'être réaffectée à son poste initial, ce qui emportait une modification de son contrat de travail, l'employeur devait recueillir l'accord exprès de la salariée. La Cour approuve le juge du fond. Cette décision nous enseigne qu'en l'absence d'écrit, l'employeur ne peut se prévaloir d'une période probatoire, par conséquent replacer le salarié dans ses fonctions antérieures revient à modifier son contrat de travail ce qui, comme précédemment rappelé, nécessite son accord exprès.



Dans la seconde espèce (pourvoi n° 10-24.308) un « vendeur principal » a été affecté à un poste de « responsable de boutique » statut cadre mais l'employeur a mis fin à cette nouvelle fonction au cours de la « période d'essai » contractuellement prévue, requalifiée sans surprise en période probatoire (Soc. 25 avr. 2001, n° 98-43.856, Dr. soc. 2001. 756, obs. C. Roy-Loustau). Le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail et reproche à la cour d'appel d'avoir limité son rappel de salaire de cadre à la seule période probatoire précocement interrompue. Après avoir visé l'article 1134 du code civil, la Cour censure la décision du juge du fond pour défaut de base légale. Elle indique qu'il lui appartenait de rechercher si la période probatoire avait fait l'objet d'un accord exprès du salarié.

Soc. 16 mai 2012,
n° 10-10.623 et n° 10-24.308



En définitive, il convient de retenir de ces décisions que l'existence de la période probatoire ne se présume pas. Ainsi, à défaut de stipulation en ce sens et expressément acceptée par le salarié, la modification du contrat de travail née de la promotion offerte devient définitive. La solution est conforme au régime de la modification du contrat de travail auquel la période probatoire est intimement liée.

■ Convention de reclassement personnalisé : précision quant à l'énonciation du motif économique

L'adhésion du salarié à une convention de reclassement personnalisé entraîne une rupture, qui est réputée intervenir d'un commun accord mais ne prive pas le salarié de la possibilité d'en contester le motif économique.

C'est la raison pour laquelle il est exigé que le motif de la rupture apparaisse dans un document écrit adressé au salarié. En l'espèce, l'employeur considérait que, la jurisprudence n'imposant que l'information et non la forme de la lettre, son obligation était satisfaite étant donné que la salariée avait eu connaissance de la note explicative du projet et des motifs de licenciement. La chambre sociale approuve les juges du fond d'avoir jugé que la rupture était dépourvue de cause réelle et sérieuse et précise que l'employeur doit personnellement remettre ou adresser au salarié le document écrit énonçant les motifs de la rupture. Il en ressort que l'obligation d'énonciation des motifs de la rupture ne saurait être jugée à l'aune de la connaissance qu'a le salarié d'une note d'information collective. L'affaire en cause conduit la chambre sociale, qui s'était jusqu'à présent montrée souple quant au support de l'énonciation des motifs de la rupture, à se montrer plus stricte et impose, afin d'éviter tout autre genre de confusion, le format de la lettre motivée.

La haute juridiction indique également, dans ce même arrêt, qu'en l'absence de motif économique, la convention de reclassement personnalisé devient sans cause et qu'il en résulte que l'employeur est alors tenu de rembourser les indemnités de chômage éventuellement versées au salarié, sous déduction de la contribution prévue à l'article L. 1233-69 du code du travail.

Soc. 12 juin 2012,
n° 10-14.632



■ Rupture du contrat de travail de l'assistant maternel du particulier employeur

Une assistante maternelle, à laquelle ses employeurs avaient retiré leur enfant, avait saisi la juridiction prud'homale statuant en référé pour obtenir un rappel d'indemnité de licenciement calculé sur la base d'1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté en application de l'article R. 1234-2 du code du travail. Le conseil des prud'hommes avait fait droit à cette demande en retenant que ce texte du code du travail est plus favorable à la salariée que la convention collective nationale des assistants maternels employés par des particuliers du 1^{er} juillet 2004.

La Chambre sociale casse l'ordonnance au visa de l'article L. 423-2 du code de l'action sociale et des familles, et de l'article 18 de la convention collective nationale des assistants maternels employés par des particuliers.

L'article L. 423-2 du code de l'action sociale et des familles qui énumère les dispositions du code du travail applicables aux assistants maternels et assistants familiaux employés par des personnes de droit privé ne mentionne pas celles relatives aux indemnités de licenciement. Par ailleurs, l'article 18 de la convention susmentionnée indique qu'en cas de rupture de contrat, par retrait de l'enfant, à l'initiative de l'employeur, celui-ci verse, sauf en cas de faute grave, une indemnité de rupture au salarié ayant au moins une année d'ancienneté avec lui. Cette indemnité doit être au moins égale à 1/120^e du total des salaires nets reçus pendant la durée du contrat.

Soc. 31 mai 2012,
n° 10-24.497



INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

■ Élections professionnelles : sort du cumul de candidatures aux fonctions de titulaire et de suppléant

Les articles L. 2314-21 et L. 2324-19 du code du travail, respectivement relatifs aux élections des délégués du personnel et des représentants du personnel au comité d'entreprise, oblige à ce qu'il soit procédé à des votes séparés pour les membres titulaires et les membres suppléants, dans chacune des catégories formant des collèges distincts. Depuis longtemps, la Chambre sociale a,



plus ou moins implicitement, admis qu'un même salarié puisse être candidat à un même poste aux fonctions de titulaire et de suppléant. Elle a toutefois fermement rejeté la possibilité pour le candidat de se maintenir dans les deux mandats si jamais il lui arrivait de remporter les élections sur les deux listes. Le salarié élu ne dispose alors d'aucun choix : seul le mandat de titulaire est destiné à prévaloir, l'élection du candidat au poste de suppléant devant être annulée. La plupart du temps, les candidatures se présentent concomitamment, mais il se peut que le *quorum* du nombre des votants ne soit pas atteint pour l'élection des titulaires ou des suppléants et qu'un deuxième tour soit nécessaire. Un salarié qui a été, d'abord, élu sur l'un des deux postes peut-il se présenter au second tour comme candidat à l'autre poste ?

La Cour de cassation estime qu'un salarié peut se porter candidat à une même fonction en qualité de titulaire et en qualité de suppléant, mais que, ne pouvant être élu en cette double qualité, sa candidature en qualité de suppléant présente un caractère subsidiaire. Elle en conclut qu'ayant été élu comme suppléant au premier tour des élections, le salarié peut se présenter au second tour et être élu comme titulaire, perdant alors la qualité subsidiaire de suppléant.

Soc. 10 mai 2012,
n° 11-18.912



#TEMPS DE TRAVAIL

■ Preuve de la prise des congés payés : revirement

La Cour de cassation estime que, si un salarié n'a pas pris ses congés payés et a été empêché de les prendre du fait de l'employeur, il en résulte nécessairement un préjudice donnant droit à dommages-intérêts. Par une décision du 13 juin 2012, la Cour de cassation fait peser la charge de la preuve sur les épaules de l'employeur. L'arrêt étant rendu au visa des articles L. 3141-12, L. 3141-14, D. 3141-5 et D. 3141-6 du code du travail, il faut, par conséquent, en déduire qu'il devra notamment démontrer qu'il a fixé l'ordre de départ des congés conformément aux règles conventionnelles et légales auxquelles il est soumis et qu'il a porté à la connaissance des salariés la période de prise de ces congés au moins deux mois avant son ouverture tout en indiquant par affichage dans les locaux ainsi qu'individuellement l'ordre de départ des salariés. Il appartiendra à l'employeur de se ménager les preuves attestant qu'il s'est acquitté de ses obligations.

Soc. 13 juin 2012,
n° 11-10.929



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.