

1^{er} au 15 juin 2018

Textes	
Nouvelle directive européenne sur les travailleurs détachés	
Contrat de sécurisation professionnelle prolongé jusqu'au 30 juin 2019	
Loi travail II	
Élus du CSE : les moyens à leur disposition en 2018	
Zoom	
Les congés payés	
Jurisprudence	
Le salarié doit restituer les sommes versées au titre d'une rupture conventionnelle annulée	<i>Cass. Soc., 30 mai 2018 : n° 16-15.273 FS-PB, A. c/ SAS NCS Pyrotechnie et technologies</i>
La demande d'informations personnelles d'un employeur porte-t-elle atteinte à la vie privée d'une salariée ?	<i>Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 17-11048 D</i>
Notification du licenciement : problème lié au libellé de l'adresse du salarié	<i>Cass. Soc., 24 mai 2018 : n° 17-16.362 F-D, N. c/ Sté Cerbère</i>
L'employeur doit-il tenir compte des vœux de reclassement du salarié inapte ?	<i>Cass. Soc., 22 mars 2018, n° 16-24.482</i>
Liberté d'expression : pas d'abus en l'absence de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs	<i>Cass. Soc., 21 mars 2018 : n° 16-20.516 FS-D, B. c/ Sté Ansealmar</i>
Reçu pour solde de tout compte : toutes les sommes doivent y figurer	<i>Cass. Soc., 14 février 2018, n° 16-16617 et n° 16-16618</i>
Ne pas payer des heures supplémentaires parce que le salarié abuse du téléphone de l'entreprise n'est pas permis	<i>Cass. Soc., 31 janvier 2018 : n°16-14619</i>



Textes



Nouvelle directive européenne sur les travailleurs détachés

Un travailleur détaché est un salarié envoyé par son employeur dans un autre État membre en vue d'y fournir un service à titre temporaire.

Par exemple, un prestataire de services peut remporter un contrat dans un autre pays et décider d'envoyer ses employés exécuter ce contrat sur place.

Contrairement aux travailleurs mobiles de l'UE qui s'installent dans un autre État membre pour y travailler ou chercher un emploi, les travailleurs détachés ne séjournent que temporairement dans le pays d'accueil et n'intègrent pas le marché du travail du pays.

Les travailleurs mobiles, eux, ont droit à l'égalité de traitement avec les citoyens du pays d'accueil en ce qui concerne l'accès à l'emploi, les conditions de travail et toutes les dispositions sociales et fiscales.

La législation européenne concernant le droit des travailleurs détachés se résume à 2 directives :

- la directive 96/71/CE du parlement européen et du conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services
- la directive 2014/67/UE du Parlement Européen et du Conseil du 15 mai 2014 relative à l'exécution de la directive 96/71/CE

Le 29 mai, le Parlement européen a voté (456 voix pour et 147 contre) la révision de la directive européenne sur les travailleurs détachés, ces salariés envoyés dans d'autres pays de l'Union par leurs employeurs pour des missions ponctuelles. La directive révisée entrera en application courant 2020.

Grands principes contenus dans la révision de la directive, qui doit être transposée dans chacun des pays européens d'ici 2020

Jusqu'à 18 mois de détachement	Aujourd'hui, la durée maximale de détachement est de 24 mois
	Une fois la directive transposée, elle passera à 12 mois, auxquels pourront être ajoutés 6 mois supplémentaires, en justifiant le besoin au pays d'accueil. Après ce délai, ce sont les règles de travail du pays d'accueil qui s'appliqueront intégralement
Le principe du A travail égal, salaire égal	Le texte instaure le principe du <i>salaire égal à travail égal au même endroit</i> . Cela veut dire que la rémunération des travailleurs détachés ne devra plus seulement respecter les minimums légaux du pays d'accueil : elle devra être égale au salaire des travailleurs locaux, mais aussi intégrer toutes les primes et indemnités auxquelles ils ont droit (<i>prime de froid, de pénibilité, d'ancienneté, 13^{ème} mois par exemple</i>)
	Les travailleurs détachés continueront à cotiser au système de sécurité sociale de leur pays d'origine
Des frais non déductibles du salaire	Jusque-là, les employeurs avaient tendance à imposer des logements (<i>pas toujours décents</i>) aux travailleurs détachés, et à déduire d'office le coût de leur salaire. Même chose pour la nourriture ou les transports...
	Désormais, cette pratique sera interdite : les frais de déplacement, de pension et d'hébergement devront être payés par l'employeur, et ne pourront être déduits du salaire
	Les États membres d'accueil peuvent désormais accorder aux travailleurs détachés la couverture des conventions collectives représentatives dans tous

Des conventions collectives prises en compte	les secteurs. Ce n'est aujourd'hui le cas que dans le secteur de la construction, qui concerne à lui seul 45% des travailleurs détachés
	Mais le secteur du transport routier est exclu de cette nouvelle directive : la question doit faire l'objet d'une loi spécifique, dans le cadre du paquet <i>mobilité</i> , qui fait actuellement l'objet de discussions
De nouveaux mécanismes anti-fraude	Les autorités des différents pays européens devront davantage se coordonner pour lutter contre la fraude au détachement de travailleurs, notamment par le biais de sociétés dites <i>boites aux lettres</i> . De nouveaux mécanismes d'alerte et de coopération transnationale devraient être mis en place



Contrat de sécurisation professionnelle prolongé jusqu'au 30 juin 2019

Communiqué Unédic du 1^{er} juin 2018

Définition : *le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) s'adresse aux salariés de certaines entreprises visées par une procédure de licenciement économique. Il permet de bénéficier d'un ensemble de mesures favorisant un retour accéléré à l'emploi durable. L'employeur est tenu de le proposer au salarié, qui peut le refuser*

Un avenant à la convention Unédic du 26 janvier 2015 prévoit de prolonger d'1 an le dispositif du contrat de sécurisation professionnelle dont le terme est actuellement fixé au 30 juin 2018.

Le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), qui doit être proposé aux salariés menacés de licenciement pour motif économique, dans les entreprises de moins de 1000 salariés et celles en redressement ou en liquidation judiciaire, vise à l'organisation et au déroulement d'un parcours de retour à l'emploi, éventuellement au moyen :

- d'une reconversion
ou
- d'une création ou reprise d'entreprise.

Si, au terme du CSP, le bénéficiaire est toujours à la recherche d'un emploi, il peut percevoir l'ARE :

- sans différé d'indemnisation,
- ni délai d'attente.

La durée d'indemnisation est réduite du nombre de jours durant lesquels le bénéficiaire du CSP a perçu l'allocation de sécurisation professionnelle (ASP).

Le dispositif, concernant les procédures de licenciement économique engagées depuis le 1^{er} septembre 2011, est actuellement régi par la convention Unédic du 26 janvier 2015, déjà prolongée jusqu'au 30 juin 2018.

Un projet d'avenant en date du 31 mai 2018, ouvert à la signature des partenaires sociaux, prévoit de prolonger à nouveau le dispositif d'une année, soit jusqu'au 30 juin 2019.

Une fois signé par les organisations syndicales et patronales, l'avenant fera l'objet d'une procédure d'agrément par le ministère du travail.

Pour fonder leur décision, les négociateurs se sont appuyés sur les bons résultats du dispositif, notamment en termes de retour à l'emploi.

Rappel : contestation d'un licenciement économique après avoir accepté un CSP

Le salarié qui a accepté un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) peut contester tout élément portant sur la rupture du contrat de travail ou sur son motif.

Il peut donc contester le motif économique à l'origine de la proposition de CSP.

Il peut aussi contester l'ordre des licenciements ou réclamer des dommages-intérêts en cas de non-respect d'une étape de la procédure de licenciement économique.

La contestation doit être faite dans les 12 mois à compter de l'adhésion au CSP, dès lors que ce délai est mentionné dans la proposition de CSP.

Loi travail II



Élus du CSE : les moyens à leur disposition en 2018

L'ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise instaure la mise en place du Comité Social et Économique (CSE) avant le 31 décembre 2019. Cette nouvelle institution a pour objet la fusion des Institutions Représentatives du Personnel (IRP).

Crédit d'heures de délégation : les règles relatives aux heures de délégation des membres élus du CSE sont instituées par les ordonnances Macron et précisées par décret :

- ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales
- décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017

Nombre d'élus du CSE : le nombre de représentants est moins important mais équilibré par des heures de délégation plus nombreuses. Le nombre de titulaires élus doit toujours être égal au nombre de suppléants (*article L 2314-1*). Le nombre de membres de la délégation du personnel du CSE dépend de l'effectif de l'entreprise.

Une entreprise qui compte entre 11 et 24 salariés pourra élire 1 titulaire qui disposera de 10 heures de délégation. Un maximum de 35 titulaires est prévu dans les entreprises de plus de 1000 salariés. Chaque membre aura un crédit de 34 heures de délégation.

Ces dispositions sont supplétives et les négociations collectives pourront donner lieu à des seuils différents.

Le décret introduit également la possibilité de disposer d'un crédit d'heures supplémentaires en cas de circonstances exceptionnelles. Cette notion existait déjà dans le code du travail mais n'avait pas été reprise dans les ordonnances Macron. Le décret vient rétablir cette situation sans pour autant la clarifier plus que la jurisprudence actuelle.

Cumul et mutualisation des heures de délégation : seuls les titulaires bénéficient d'un crédit d'heures, c'est un droit mensuel et individuel. Certaines exceptions ont précédemment été accordées notamment pour les membres de la DUP qui ont la possibilité de cumuler et mutualiser leurs heures de délégation. Cela permet une plus grande flexibilité dans l'exercice de leurs fonctions et le partage de ce temps avec leurs suppléants. Dans les autres IRP, c'est la pratique qui a mis en place cette possibilité, qui reste cependant interdite par la loi.

L'ordonnance vient légitimer la règle du cumul et de la mutualisation du crédit d'heures pour les membres élus du CSE entre titulaires mais également entre titulaires et suppléants (*article L 2315-9*). Le décret précise les conditions d'exercice de ce droit et le limite mensuellement à une fois et demi le crédit d'heures de délégation accordé à chaque membre.

Temps passé en réunion : issues de la jurisprudence constante, les règles relatives au temps passé aux réunions nécessaires à l'exercice du mandat des membres de la délégation du personnel du CSE ont été consacrées et harmonisées par l'ordonnance (*article L 2315-11*). Ce temps n'est pas déduit des heures de délégation prévues et est payé comme du temps de travail effectif dans la limite de 30 heures par an pour les entreprises de moins de 300 salariés et 60 heures par an pour les entreprises de plus de 300 salariés, comme le précise le décret.

Des dispositions plus favorables pourront être fixées par les accords collectifs.

Liberté de déplacement et de circulation : les membres de la délégation du personnel du CSE disposent des mêmes libertés que les autres IRP, actuellement élues. L'ordonnance a simplement mis à jour les articles concernés pour ajouter la notion de CSE. La liberté de circulation et de déplacement hors de l'entreprise (*article L 2315-14*) tout comme la mise à disposition d'un local par l'employeur (*article L 2315-20*), demeurent des droits auxquels le gouvernement n'a pas souhaité apporter de restriction.

Salariés protégés : les salariés sont protégés dès leur candidature pour l'élection de la délégation du personnel du CSE (*article L 2314-5*) et pendant les 6 premiers mois suivant l'expiration de leur mandat (*article L 2411-5*). Les élus du CSE sont également considérés comme des salariés protégés s'ils font l'objet :

- d'un transfert dans leur entreprise (*article L 2414-1*),
- d'un licenciement (*article L 2411-1*),
- ou en cas de rupture anticipée d'un CDD (*article L 2412-1*).

Zoom



Les congés payés

La période de référence des congés payés vient de se clôturer le 31 mai 2018. À cette occasion, nous vous proposons une série de questions/réponses abordant plusieurs thématiques, souhaitant ainsi apporter un maximum d'informations sur un sujet toujours fortement controversé, à savoir les congés payés !

Droit aux congés payés

Questions	Réponses
Afin d'ouvrir droit aux congés payés, un salarié doit justifier d'un minimum de présence Faux	L'article L 3141-3 du code du travail confirme l'ouverture automatique du droit, quelle que soit le temps de présence du salarié dans l'entreprise. Article L 3141-3 <i>Le salarié a droit à un congé de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur. La durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables.</i>
La période de référence est celle durant laquelle le salarié acquiert son droit aux congés payés Vrai	Cette période de référence est fixée légalement du 1 ^{er} juin N au 31 mai N+1. Article L 3141-11 <i>A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord conclu en application de l'article L 3141-10, le début de la période de référence pour l'acquisition des congés est fixé par un décret en Conseil d'État.</i> Article R 3141-4 <i>A défaut d'accord prévu à l'article L. 3141-10, le point de départ de la période prise en compte pour le calcul du droit au congé est fixé au 1^{er} juin de chaque année.</i> <i>Toutefois, dans les professions où en application de l'article L 3141-32 l'employeur est tenu de s'affilier à une caisse de congé, le point de départ de l'année de référence est fixé au 1^{er} avril.</i> Toutefois, une période de référence dérogatoire existe : <ul style="list-style-type: none">• Pour les employeurs tenus de s'affilier à une caisse de congés payés, la période de référence débutant alors le 1^{er} avril N pour se terminer le 31 mars N+1 ;• Lorsqu'elle est fixée par un accord d'entreprise ou d'établissement, ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche. Article L 3141-10 <i>Sous réserve de modalités particulières fixées en application de l'article L 3141-32, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention un accord de branche peut :</i> <i>1° Fixer le début de la période de référence pour l'acquisition des congés ;</i> <i>(...)</i>

Travailler pendant les congés payés

Questions	Réponses
L'employeur a-t-il le droit d'employer un salarié durant la période des congés payés, en dehors de l'entreprise ? Non	L'article D 3141-1 du code du travail est précis sur ce point, confirmant l'interdiction pour l'employeur d'employer un salarié durant sa période de congés payés, y compris en dehors de l'entreprise Article D 3141-1 <i>L'employeur qui emploie pendant la période fixée pour son congé légal un salarié à un travail rémunéré, même en dehors de l'entreprise, est considéré</i>

	<i>comme ne donnant pas le congé légal, sans préjudice des dommages et intérêts auxquels il peut être condamné en application de l'article D 3141-2.</i>
Le salarié n'a pas le droit de travailler durant sa période de congés payés	<p>L'article D 3141-2 confirme l'interdiction, pour le salarié, d'exercer une activité pendant sa période de congés payés. L'article D 3141-2 indique que le fait de travailler pendant cette période prive de ce fait des demandeurs d'emploi d'un travail qui aurait pu leur être confié.</p> <p>Article D 3141-2 <i>Le salarié qui accomplit pendant sa période de congés payés des travaux rémunérés, privant de ce fait des demandeurs d'emploi d'un travail qui aurait pu leur être confié, peut être l'objet d'une action devant le juge d'instance en dommages et intérêts envers le régime d'assurance chômage.</i> <i>Les dommages et intérêts ne peuvent être inférieurs au montant de l'indemnité due au salarié pour son congé payé.</i> <i>L'action en dommages et intérêts est exercée à la diligence soit du maire de la commune intéressée, soit du préfet.</i> <i>L'employeur qui a occupé sciemment un salarié bénéficiaire d'un congé payé peut être également l'objet, dans les mêmes conditions, de l'action en dommages et intérêts prévue par le présent article.</i></p>
Vrai	
Il existe un régime dérogatoire permettant au salarié de travailler durant sa période de congés payés	<p>Un régime dérogatoire permet à un salarié de bénéficier du contrat vendanges durant sa période de congés payés, y compris pour les agents publics. L'article L 718-6 code rural et de la pêche maritime n'ayant pas été modifié par la loi travail</p> <p>Article L 718-6 <i>Le salarié en congés payés peut bénéficier du contrat vendanges.</i> <i>Les agents publics peuvent également bénéficier de ce contrat.</i> <i>Les dispositions de l'article L 1244-2 du code du travail, relatives au contrat de travail à caractère saisonnier, ne s'appliquent pas aux contrats vendanges.</i></p>
Vrai	

Indemnité de congés payés

Questions	Réponses
L'indemnité de congés payés chiffrée selon la méthode du 1/10 ^{ème} est basée sur le cumul des salaires bruts versés durant la période de référence	<p>Toutes les rémunérations brutes sont à prendre, à l'exception de certains éléments (liste non exhaustive) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • remboursements de frais professionnels (y compris la prise en charge des frais de transports collectifs) ; • indemnité compensatrice de congés payés (pour congés reportés par exemple) ; • sommes correspondant à la participation ou à l'intéressement ; • avantages en nature dont le salarié continuerait à bénéficier pendant ses congés payés ; • les primes allouées tout au long de l'année (y compris pendant la période de congés payés) parmi lesquelles on peut citer les primes 13^{ème} mois, les primes vacances, les primes d'assiduité, les primes exceptionnelles ; • les primes <i>facultatives</i> ou <i>bénévoles</i> ; • les indemnités au titre de l'activité partielle (sauf conditions conventionnelles ou collectives plus favorables) ou de chômage intempéries ; <p>Revenus de remplacement (IJSS maladie).</p>
Vrai	
L'indemnité de congés payés chiffrée selon la méthode du 1/10 ^{ème} doit prendre en compte certains salaires bruts rétablis	<p>L'article L 3141-24 du code du travail prévoit que des périodes assimilées à un temps de travail effectif soient prises en compte.</p> <p>Il est question des salaires qui auraient été versés au salarié s'il avait été présent pendant une période assimilable à du travail effectif par la loi. Sont donc à prendre en compte les salaires <i>rétablis</i> des absences assimilées à du travail effectif, donc au titre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle, dans la limite d'une année ;
Vrai	

	<ul style="list-style-type: none"> d'une période d'activité partielle. <p><u>Exemple</u> : un salarié est en arrêt de travail consécutif à un accident du travail ; Sa rémunération est diminuée de ce fait, l'employeur n'effectuant un maintien intégral de sa rémunération ; Tous les salaires correspondant à la durée de l'arrêt doivent être considérés à la valeur de ce que le salarié aurait perçu s'il avait été présent.</p>
--	--

Prise de congés payés

Questions	Réponses
<p>Depuis la loi travail, le salarié peut immédiatement prendre des congés payés</p> <p>Vrai</p>	<p>L'article L 3141-12 du code du travail a été modifié par la loi, confirmant que désormais les congés peuvent être pris dès l'embauche</p> <p>Article L 3141-12 <i>Les congés peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé fixées dans les conditions prévues à la présente section.</i></p>
<p>La période estivale court du 1^{er} juin au 30 septembre de chaque année</p> <p>Faux</p>	<p>L'article L 3141-13 modifié par la loi travail, confirme que les congés payés sont pris dans une période (dite estivale) qui comprend dans tous les cas la période estivale, soit du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année</p> <p>Article L 3141-13 <i>Les congés sont pris dans une période qui comprend dans tous les cas la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.</i></p>
<p>Les conjoints ou salariés pacsés travaillant dans la même entreprise ont l'obligation de prendre les congés de façon simultanée</p> <p>Faux</p>	<p>C'est un droit et non obligation, selon lequel lorsqu'ils exercent leur activité au sein de la même entreprise, ont droit à un congé simultané :</p> <ul style="list-style-type: none"> les conjoints ; et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité. <p>Article L 3141-14 <i>Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané</i></p>

Jurisprudence

Le salarié doit restituer les sommes versées au titre d'une rupture conventionnelle annulée

Cass. Soc., 30 mai 2018 : n° 16-15.273 FS-PB, A. c/ SAS NCS Pyrotechnie et technologies

Le salarié peut-il conserver les sommes perçues au titre d'une rupture conventionnelle homologuée lorsque celle-ci est annulée par les juges ? Non, répond la chambre sociale de la Cour de cassation confirmant ainsi une solution déjà retenue par les juges du fond (*CA Lyon, 13 décembre 2013 : n° 12-07260 ; CA Rennes, 8 février 2013 : n° 11-05356*).

La Cour de cassation précise, en premier lieu, que lorsque le contrat de travail est rompu en exécution d'une convention de rupture ensuite annulée, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle précise ensuite que la nullité de la rupture conventionnelle oblige le salarié à rembourser les sommes versées en exécution de cette convention. Elle en déduit que l'intéressé a uniquement droit au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. En pratique, les sommes à restituer par le salarié sont déduites de celles qui lui sont dues au titre du licenciement abusif.

Si la solution est claire et n'appelle pas de précisions particulières, elle suscite toutefois 2 interrogations.

Une rupture conventionnelle nulle peut-elle produire les effets d'un licenciement nul ? On pouvait penser que lorsque la rupture conventionnelle est annulée pour une cause de nullité de la rupture du contrat de travail (*discrimination, harcèlement...*), l'annulation de la rupture conventionnelle devait produire les effets d'un licenciement nul. Certaines cours d'appel ont jugé dans ce sens (*CA Besançon, 14 juin 2013 : n° 12-0867 ; CA Poitiers, 28 mars 2012 : n° 10-02441*).

Ce principe est par ailleurs retenu par la Cour de cassation en cas de prise d'acte de la rupture ou de résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée aux torts de l'employeur lorsque les griefs reprochés à ce dernier sont une cause de nullité du licenciement (*Cass. Soc., 28 mars 2018 : n° 16-20.020 F-D ; Cass. Soc., 20 février 2013 : n° 11-26.560 F-PB*).

Toutefois, la formulation adoptée par la Haute Juridiction, qui retient que la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse sans distinguer les situations pour lesquelles la convention de rupture a été annulée (*en l'espèce, un détournement des règles relatives à l'instauration d'un PSE*), laisse planer un sérieux doute quant à l'applicabilité de la jurisprudence relative à la prise d'acte en cas d'annulation de ruptures conventionnelles.

Le salarié a-t-il droit aux indemnités de rupture ? En cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié a droit à des dommages et intérêts et conserve les indemnités qui lui ont été versées au titre de la rupture du contrat de travail (indemnités de licenciement et de préavis, notamment), voire obtient du juge qu'il condamne l'employeur à les lui verser (*par exemple, s'il a été licencié à tort pour faute grave*).

En cas d'annulation d'une rupture conventionnelle, on pouvait penser que le salarié aurait droit à une indemnisation similaire (*indemnités de rupture + dommages et intérêts*), puisque la rupture du contrat produit les effets d'un licenciement abusif. C'est d'ailleurs ce qui est prévu en cas de prise d'acte ou de résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur, le salarié ayant droit, dans ces cas, aux dommages et intérêts et aux indemnités de licenciement et de préavis (*Cass. Soc., 28 septembre 2011 : n° 09-67.510 FS-PB*).

Il semblerait pourtant que ce ne soit pas la voie retenue par la Cour de cassation, puisque le salarié est tenu de restituer à l'employeur les sommes qu'il a reçues en exécution de la convention annulée et qu'il ne lui est pas attribué d'indemnités de licenciement ou de préavis, mais uniquement des dommages et intérêts.

En jugeant ainsi, la Cour de cassation souhaite-t-elle limiter l'indemnisation du salarié ou bien est-ce lié uniquement au fait que, en l'espèce, le salarié avait seulement demandé à conserver l'indemnité prévue par la convention de rupture sans réclamer le paiement d'indemnités de licenciement et de préavis ? En d'autres termes, peut-on imaginer que, en cas d'annulation d'une rupture conventionnelle, le salarié soit certes tenu de restituer les sommes perçues en exécution de cette convention, mais puisse prétendre non seulement à des dommages et intérêts, mais également aux indemnités qui auraient été dues en cas de licenciement ? Là aussi, on attend avec intérêt une réponse claire et explicite de la Cour de cassation sur ce point.



A savoir : *l'annulation d'une rupture conventionnelle homologuée fait produire à la rupture du contrat les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié étant tenu de restituer les sommes versées en exécution de la convention*

La demande d'informations personnelles d'un employeur porte-t-elle atteinte à la vie privée d'une salariée ?

Cass. Soc., 3 mai 2018 : n° 17-11048 D

Chacun a droit au respect de sa vie privée (*article 9 du code civil*). Un employeur ne peut donc pas s'immiscer dans la vie privée de ses salariés. Mais quand est-il d'un employeur qui demande à une de ses salariées de lui indiquer toute modification intervenant :

- dans son état civil,
- dans sa situation familiale,
- dans son domicile.

En l'espèce, une salariée reprochait à son employeur de porter atteinte à une liberté fondamentale, à savoir l'intimité de sa vie privée et familiale. En effet, une clause de son contrat de travail exigeait qu'elle fasse connaître à son employeur toute modification intervenant dans son état civil, sa situation familiale ou son domicile. Elle réclame alors le versement de dommages-intérêts pour cette ingérence injustifiée.

La Cour de cassation est du même avis que la Cour d'appel. Cette dernière avait constaté que les éléments d'information demandés étaient nécessaires à l'employeur pour pouvoir remplir la salariée de ses droits. Cette clause ayant seulement pour but d'attirer l'attention de la salariée sur la nécessité de faire connaître à l'employeur les éléments de son état civil, son domicile, son état de grossesse qui constituent des éléments que l'employeur doit connaître pour remplir la salariée de ses droits tels que congé pour un mariage, une naissance. Il n'y a donc pas atteinte à la vie privée.



A savoir : *il n'y a donc pas atteinte à la vie privée lorsque les éléments d'information demandés au salarié étaient nécessaires à l'employeur pour pouvoir remplir la salariée de ses droits*

Notification du licenciement : problème lié au libellé de l'adresse du salarié

Cass. Soc., 24 mai 2018 : n° 17-16.362 F-D, N. c/ Sté Cerbère

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception et, en cas de licenciement disciplinaire, la sanction ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables ni plus d'1 mois après le jour fixé pour l'entretien préalable (*articles L 1232-6 et L 1332-2*).

En l'espèce, l'employeur avait bien notifié le licenciement à son salarié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dans les délais requis mais il avait commis une erreur dans le libellé de l'adresse du salarié figurant sur le formulaire du recommandé avec avis de réception et cette lettre lui avait été retournée. Dès lors, ne l'ayant pas reçue, le salarié avait saisi la juridiction prud'homale afin de voir juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour rejeter sa demande, la cour d'appel avait retenu que l'employeur justifiait, par la production de l'enveloppe dans laquelle elle se trouvait, que la lettre de licenciement avait été expédiée à l'adresse exacte du salarié et, pour elle, il importait peu que celle qui figurait sur le formulaire d'accusé de réception ait été erronée.

Mais la Cour de cassation censure la décision des juges du fond. En effet, dès lors que le salarié n'avait pas reçu la lettre de licenciement dont l'enveloppe était produite par l'employeur et que ce dernier avait commis une erreur dans le libellé de l'adresse figurant sur le formulaire du recommandé avec avis de réception, la cour d'appel ne pouvait pas juger le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse. Il en était ainsi peu important l'exactitude de l'adresse mentionnée sur l'enveloppe contenant la lettre de licenciement.

La Cour de cassation reprend ici la solution qu'elle avait déjà adoptée dans une précédente affaire où le salarié n'avait jamais reçu sa lettre de licenciement en raison d'une erreur de l'employeur quant à son adresse (*Cass. Soc.*, 7 juillet 2004 : n° 02-43.100 F-D).



A savoir : le licenciement d'un salarié qui ne reçoit pas la lettre le notifiant du fait d'une erreur de son employeur dans l'adresse figurant sur le formulaire du recommandé avec avis de réception est sans cause réelle et sérieuse, même si l'adresse portée sur l'enveloppe est exacte

L'employeur doit-il tenir compte des vœux de reclassement du salarié inapte ?

Cass. Soc., 22 mars 2018 : n° 16-24.482.

Il est de jurisprudence constante que le licenciement pour inaptitude physique est dépourvu de cause réelle et sérieuse si l'employeur ne prouve pas qu'il a satisfait à son obligation de recherche de reclassement dans le périmètre défini par les préconisations du médecin du travail.

La question posée est celle de savoir si l'employeur peut orienter ses recherches de reclassement du salarié inapte en fonctions des souhaits sollicités auprès du salarié. C'est à cette question que l'arrêt de la cour de cassation du 22 mars 2018 répond.

Dans un premier temps la Cour de Cassation imposait à l'employeur de proposer au salarié tous les emplois susceptibles de convenir pour un reclassement, y compris ceux pour lesquels l'intéressé avait fait savoir qu'il ne donnerait pas suite (*Cass. Soc.*, 10 mars 2004 : n° 03-42.744).

Puis, véritable assouplissement de la jurisprudence en 2017, puisque désormais il est jugé que l'employeur est en droit de tenir compte de la volonté du salarié sur son reclassement, en particulier au niveau de la zone géographique de reclassement. La pratique du questionnaire de reclassement est validée (*Cass. Soc.*, 11 mai 2017 : n° 15-23.339 F-D).

Ce nouvel arrêt du 22 mars 2018 réaffirme ce principe mais attention, il rappelle que dès lors qu'il a sollicité l'avis du salarié sur son reclassement, l'employeur doit en tenir compte.

Dans cette affaire, l'employeur avait soumis un questionnaire de reclassement à sa salariée qui avait donc émis des souhaits précis très contraignants pour son reclassement.

La salariée ne souhaitait pas de modification de la durée de son travail ou de sa rémunération, ni de mobilité géographique, ni de poste qualification inférieure, ni d'aucun emploi au sein de l'une des filiales du groupe.

L'employeur avait alors conclu à l'impossibilité de reclassement et prononcé un licenciement, sans pousser ses recherches.

Devant la Cour d'appel puis la cour de cassation, il soutenait que le refus par la salariée de toute mobilité rendait impossible un reclassement en l'état de l'avis du médecin du travail qui excluait son maintien dans établissement du magasin de Salon-de-Provence et ce alors que la salariée avait fait état de son impossibilité à poursuivre toute collaboration avec l'enseigne de distribution compte tenu des pressions morales.

La cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, juge le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse : l'employeur ne prouvait pas avoir recherché un poste de reclassement dans le périmètre défini, d'une part, par les préconisations du médecin du travail et, d'autre part, par les souhaits émis par le salarié dans le questionnaire qui lui avait été remis.



A savoir : *le licenciement pour inaptitude physique est dépourvu de cause réelle et sérieuse si l'employeur ne prouve pas qu'il a satisfait à son obligation de recherche de reclassement dans le périmètre défini par les préconisations du médecin du travail et par les souhaits émis par le salarié dans le questionnaire qui lui avait été remis*

Liberté d'expression : pas d'abus en l'absence de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs

Cass. Soc., 21 mars 2018 : n° 16-20.516 FS-D, B. c/ Sté Ansealmar

La liberté d'expression est une liberté publique consacrée par les articles 10 et 11 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 et l'article 10 de la Convention européenne des droits de l'Homme. Mais le salarié ne saurait en abuser.

Aux termes d'une jurisprudence constante, seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées à la liberté d'expression qui, indépendamment de ces éventuelles restrictions, a pour limite l'abus (*notamment Cass. Soc., 22 juin 2004 : n° 02-42.446 F-P ; Cass. Soc., 21 février 2007 : n° 04-48.760 F-D*). C'est surtout sur ce dernier point que porte le contentieux et, en l'occurrence, cet arrêt.

En l'espèce, une salariée, responsable comptable, avait, au cours d'un entretien téléphonique avec son ancien supérieur hiérarchique appartenant désormais à l'équipe dirigeante, fait part à ce dernier de ses soupçons à l'encontre du dirigeant de la société qu'elle suspectait de falsification des chiffres d'exploitation et en particulier du chiffre d'affaires dans des proportions importantes. Elle avait alors été licenciée pour faute grave, au motif qu'elle avait ainsi abusé de sa liberté d'expression en portant des accusations graves et calomnieuses à l'encontre de cette personne et de la société.

La cour d'appel avait admis la légitimité du licenciement, mais avait requalifié la faute grave en faute sérieuse. Selon elle, les propos de la salariée n'étaient pas de nature calomnieuse puisqu'ils n'étaient que l'expression d'un ressenti à un ancien proche collaborateur et le comportement de l'intéressée n'était donc fautif. La décision des juges du fond est cassée faute d'avoir caractérisé un abus qui serait résulté de l'emploi de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs.



A savoir : *accusations portées par un salarié contre le dirigeant de la société ne constituent pas un abus de sa liberté d'expression dès lors que celles-ci ne sont pas calomnieuses et que l'intéressé n'a pas employé de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs*

Reçu pour solde de tout compte : toutes les sommes doivent y figurer

Cass. Soc., 14 février 2018, n° 16-16617 et n° 16-16618

Définition : *le solde de tout compte est établi par l'employeur et remis (contre reçu) au salarié qui quitte son emploi. Il est dû au salarié pour tout type de contrat de travail (CDI, CDD, contrat temporaire), quel que soit le motif de la rupture (démission, licenciement...)*

Le reçu pour solde de tout compte vaut uniquement pour les sommes qu'il mentionne et non pour celles d'une annexe à laquelle il renvoie. C'est la solution retenue par la Cour de cassation dans l'arrêt 14 du février 2018.

En l'espèce, des salariés réclamaient de l'argent à leur ancien employeur pour leur indemnité de mise à la retraite. L'employeur avait refusé se basant sur le reçu pour solde de tout compte qu'ils avaient signé.

Les juges n'ont pas retenu cette argumentation. Pour la Cour de cassation en effet, le reçu pour solde de tout compte qui fait état d'une somme globale et renvoie au bulletin de paie annexé pour le détail des sommes versées n'éteint pas la dette de l'employeur. Les salariés pourront réclamer d'autres sommes ultérieurement.

Article L 1234-20

Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.



A savoir : *le solde de tout compte, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Le reçu pour solde de tout compte vaut uniquement pour les sommes qu'il mentionne et non pour celles d'une annexe à laquelle il renvoie*

Ne pas payer des heures supplémentaires parce que le salarié abuse du téléphone de l'entreprise n'est pas permis

Cass. Soc., 31 janvier 2018 : n°16-14619

En l'espèce, une salariée est engagée le 21 septembre 1998 en qualité de coiffeuse. Son employeur lui refusant de lui régler un rappel d'heures supplémentaires au motif que cette somme devait s'imputer sur celle qu'elle lui devait au titre de communications téléphoniques interdites, la salariée saisit la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat et le paiement des heures supplémentaires dues.

La Cour d'appel de Paris, dans son arrêt du 21 janvier 2016, donne raison à la salariée mais l'employeur décide de se pourvoir en cassation. En effet, l'employeur conteste la décision de la cour d'appel au motif que :

- le rappel d'heures supplémentaires représentait une somme modique ;
- et que la salariée avait grandement tardé pour demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail (*plus de 3 ans*).

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel en tous points. Les juges de la Cour de cassation retiennent le fait que :

- l'employeur avait refusé de payer des heures de travail effectuées par la salariée au motif qu'elle aurait abusivement utilisé le téléphone de l'entreprise sans en apporter le moindre justificatif, et que cette compensation imposée constituait une sanction illégale ;
- ce manquement de l'employeur était suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail.



A savoir : *l'absence de paiement d'heures supplémentaires au motif que le salarié aurait abusivement utilisé le téléphone de l'entreprise est suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat de travail et justifie la prise d'acte aux torts de l'employeur*