



FOCUS JURISPRUDENTIEL

31/08/2018 – Le covoiturage à but lucratif avec un véhicule de l'entreprise et sans autorisation de l'employeur peut constituer une faute grave

Le licenciement pour faute grave d'un salarié qui utilise son véhicule de fonction pour proposer du covoiturage en contrepartie d'une rémunération, via le site collaboratif BLABLACAR, est justifié.

Selon la Cour d'appel de RENNES, le licenciement est justifié aux motifs que :

- Le salarié utilisait son véhicule de fonction, sans autorisation de son employeur
- Le salarié proposait des prestations de covoiturage à destination de personnes étrangère à la société et pour lesquelles il se faisait rémunérer
- L'assurance automobile de l'employeur prévoyait que les véhicules assurés devaient être utilisés pour des déplacements professionnels ou privés mais ne devaient pas servir à des transports onéreux de marchandises ou de personnes, même à titre occasionnel
- Les conditions générales de BLABLACAR disposaient que le conducteur ne devait réaliser aucun bénéfice et devait s'assurer que son assurance couvrait bien toutes les personnes transportées et les éventuelles conséquences des incidents pouvant survenir pendant les trajets

La pratique du salarié faisait donc courir un risque à son employeur compte tenu de l'absence de couverture de cette activité par l'assureur et était constitutive d'une faute.

12/09/2018 – Bulletin de paie et présomption de reprise d'ancienneté

La date d'ancienneté figurant sur le bulletin de paie du salarié vaut présomption de reprise d'ancienneté, sauf à l'employeur à rapporter la preuve contraire.

Il s'agit d'un rappel de jurisprudence ([Cass. soc. 21 septembre 2011 n° 09-72.054](#) ; [Cass. soc. 29 mai 2013 n° 12-12.895](#)).

12/09/2018 – Nullité de la rupture de la période d'essai pour motif discriminatoire : pas d'indemnité de préavis

La nullité de la rupture d'une période d'essai n'ouvre pas droit au bénéfice d'une indemnité compensatrice de préavis.

En l'espèce la période d'essai d'un salarié avait été rompue en raison de diverses absences pour maladie et le salarié sollicitait (i) la nullité de la période d'essai pour discrimination en raison de son état de santé et (ii) le versement de l'indemnité compensatrice de préavis.

En rejetant la demande d'indemnité compensatrice de préavis, la Cour de cassation :

- Applique strictement [l'article L. 1231-1 du Code du travail](#) selon lequel les dispositions du Livre II Titre III relatives à la rupture du CDI « *ne sont pas applicables pendant la période d'essai* »
- Étend sa jurisprudence au licenciement nul après avoir jugé que le salarié dont le contrat de travail est rompu pendant la période d'essai ne peut prétendre à aucune des indemnités dues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ([Cass. soc. 7 février 2012 n° 10-27.525](#))

La décision aurait peut-être été différente si la demande avait été présentée sur le fondement d'un licenciement sans cause au motif qu'en l'espèce, la période d'essai avait été détournée de son objet.

12/09/2018 – Clause de non concurrence et mutation intragroupe : la clause n'est pas suspendue

La clause de non concurrence (CNC) prévue par le contrat de travail initial d'un salarié muté au sein d'une entreprise non-concurrente du même groupe ne s'applique pas chez le nouvel employeur.

En revanche, la CNC produit à nouveau ses effets lors de rupture du contrat conclu avec le nouvel employeur, sans pour autant que sa durée soit prorogée.

En l'espèce :

- Le contrat de travail d'un salarié contient une CNC d'une durée de 2 ans
- Le salarié est muté dans une société du même groupe, sans que l'employeur initial ait renoncé à la CNC
- Le salarié travaille durant 2 années chez le second employeur puis conclut une rupture conventionnelle

Le salarié saisit le CPH et sollicite le paiement de son indemnité de non-concurrence.

Il soutient que :

- La CNC a été suspendue pendant la durée de sa relation contractuelle avec la 2^{ème} entreprise en raison de l'absence de concurrence entre ses 2 employeurs
- La durée de la CNC recommence à courir à compter de la rupture de son 2^{ème} contrat de travail

La Cour de cassation rejette cette demande, précise que la CNC n'était pas suspendue mais simplement inapplicable durant l'exécution du 2nd contrat de travail et considère donc que la durée de 2 ans de la CNC était expirée lors de la rupture du 2nd contrat.

La CNC doit donc être écartée :

- Lorsque l'activité des deux entreprises est certes similaire mais qu'elles ne sont pas en situation de réelle concurrence puisqu'appartenant au même groupe économique
- Et lorsque le passage du salarié de l'une à l'autre est le résultat d'une entente entre lui et ses deux employeurs.

Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence ([Cass. soc. 3 juin 1997 n° 94-44.848](#) ; [Cass. soc. 29 janvier 2014 n° 12-22.116](#)).

12/09/2018 – Des propos injurieux sur Facebook ne constitue pas nécessairement une cause réelle et sérieuse de licenciement

Les propos injurieux tenus par un salarié à l'égard de son employeur sur un groupe Facebook fermé et composé de 14 utilisateurs sont de nature privée.

Ces propos ne caractérisent donc ni une faute grave, ni une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La Cour d'appel, approuvée par la Cour de cassation, a mis en avant deux critères essentiels pour déterminer le caractère privé des propos du salarié :

- Les injures sont diffusées au sein d'un groupe fermé, accessible uniquement à des personnes agréées par l'administrateur dudit groupe
- Les injures sont diffusées auprès d'un nombre limité de personnes (14 en l'espèce)

Cette décision pose néanmoins de nouvelles questions :

- A partir de quel seuil d'utilisateurs le critère de confidentialité ne serait plus rempli, quand bien même le groupe serait fermé ?
- Quid si les propos sont republiés sur des espaces publics via des copies d'écran ou des partages ?
- Quid si le groupe est déconfidentialisé plusieurs mois après les publications litigieuses ?

19/09/2018 – Congé maternité : la salariée peut être privée de certains bonus

Le versement d'un bonus subordonné à la participation active et effective des salariés n'est pas dû à la salariée pendant son congé de maternité faute pour elle d'avoir exercé des fonctions spécifiques durant cette période.

La Cour de cassation continue de construire sa jurisprudence sur le sujet puisqu'elle a déjà jugé que :

- L'employeur n'est pas tenu de maintenir le montant moyen des commissions perçues par une salariée avant son départ en congé de maternité, lorsque ce montant, non fixé contractuellement, dépend de la seule activité professionnelle ([Cass. soc. 10 décembre 2008, n°07-44.113](#))
- Un accord d'entreprise peut réduire la prime d'assiduité d'une salariée en congé maternité, à condition que toutes les absences, à l'exception de celles assimilés à du temps de travail effectif par la loi (CP, congés de formation, etc.), entraînent les mêmes conséquences quant à l'attribution de la prime ([Cass. soc., 1er décembre 2016, n°15-24.694](#))

19/09/2018 – Un rappel à l’ordre ne constitue pas une sanction

Un rappel à l’ordre ne constitue pas une sanction disciplinaire. Une cour d’appel ne peut juger que le licenciement d’un salarié est dépourvu de cause réelle et sérieuse au motif que l’employeur avait épuisé son pouvoir disciplinaire en rappelant à l’ordre le salarié.

En l’espèce, un employeur reproche à son directeur commercial :

- D’avoir transmis un chiffre d’affaires réalisé, non par lui, mais par l’un de ses collègues, afin de faire augmenter sa part de variable
- De dénigrer de manière incessante ses collègues
- De faire preuve d’insubordination envers son N+1

Le salarié reçoit plusieurs courriels de rappel à l’ordre, puis est mis à pied à titre conservatoire et licencié pour faute grave.

La Cour d’appel juge que :

- Les courriels traduisent la volonté de l’employeur d’exercer, de façon comminatoire, ses pouvoirs d’instruction et de direction
- L’employeur avait donc épuisé son pouvoir de sanction par l’émission de ces rappels à l’ordre
- Le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse

Cette décision est cassée par la Cour de cassation qui juge : « *Qu’en se déterminant ainsi, par des motifs impropres à caractériser la volonté de l’employeur de sanctionner les faits, et alors qu’un rappel à l’ordre ne constitue pas une sanction disciplinaire, la cour d’appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé* ».

La frontière entre sanction et simple mise en garde ou rappel à l’ordre est très fine. A titre d’exemple, la Cour de cassation avait antérieurement qualifié d’avertissement un courriel adressé à un salarié assorti d’un certain nombre de reproches ([Cass. soc. 9 avril 2014 n° 13-10.939](#)).

20/09/2018 – Licenciement économique d’un salarié protégé : le juge judiciaire n’a pas compétence pour examiner le motif économique

En application du principe de séparation des pouvoirs, le juge judiciaire n’est pas compétent pour examiner le motif économique d’un licenciement autorisé par l’inspection du travail.

Il s’agit d’une confirmation de jurisprudence ([Cass. soc. 13 juillet 2004 n° 01-42.943](#) ; [Cass. soc 27 octobre 2004 n° 02-46.935](#) ; [Cass. soc. 20 juin 2012 n° 10-28.516](#)).

La Cour de cassation juge : « *qu’en l’état d’une autorisation administrative accordée à l’employeur de licencier les salariés protégés concernés, le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, apprécier ni le caractère réel et sérieux des motifs retenus pour justifier le licenciement ni la régularité de la consultation du comité d’entreprise sur le projet de licenciement économique collectif* ».

ON EN PARLE

Vers une augmentation du congé paternité ?

Afin de réduire les inégalités entre femmes et hommes, l’IGAS a proposé, dans un rapport rendu le 11 septembre 2018, de mieux aménager la vie professionnelle des pères salariés.

La mesure phare du rapport propose une augmentation de la durée du congé paternité et l’instauration d’une partie obligatoire.

Selon l’IGAS, la durée du congé de paternité devrait passer à 14 ou 21 jours au lieu de 11.

L’IGAS préconise également une augmentation du congé pour naissance (financé par les employeurs) de 3 à 5 jours.

La CCI d’ILE DE FRANCE a d’ores et déjà fait part de son opposition au projet.

Mise en place d'un « plan vélo »

Le Gouvernement a annoncé le 14 septembre 2018 la mise en place d'un « plan vélo » visant à encourager les salariés à prendre leur vélo pour se rendre au travail.

Au programme de ce plan :

- Création d'un forfait mobilité durable pour tous les salariés dont la mise en place serait généralisée d'ici 2020, à hauteur de 200 €/an, et qui remplacerait l'actuelle indemnité kilométrique ;
- Introduction du vélo dans le barème fiscal
- Soutien à la mise à disposition de flottes de vélos par les entreprises

PLF et PLFSS pour 2019 : les mesures RH

Le Gouvernement a présenté fin septembre 2018 [le projet de loi de finances](#) et le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2019.

Au programme de ces projets en matière RH :

- Exonération totale des cotisations d'assurance vieillesse de base et complémentaire afférentes aux heures supplémentaires et complémentaires Cette mesure entrerait en vigueur au 1^{er} septembre 2019 ; seules la CSG et la CRDS resteraient applicables.
- Le CICE serait remplacé au 1^{er} janvier 2019 par une réduction de 6 points des cotisations patronales d'assurance maladie pour les rémunérations inférieures à 2,5 SMIC puis en sus, à compter d'octobre 2019, par un allègement des cotisations patronales d'assurance chômage pour les rémunérations inférieures à 1,6 SMIC
- En contrepartie, le PLF prévoit la suppression d'exonération fiscales dites « inefficaces ». A titre d'exemple :
 - L'exonération de l'avantage en nature résultant pour le salarié de la remise gratuite par son employeur de matériels informatiques et de logiciels nécessaires à leur utilisation entièrement amortis
 - La provision pour aides à l'installation consenties par les entreprises à leurs salariés sous forme de prêt ou de souscription au capital de l'entreprise créée
- Les formulaires déclaratifs de taxe sur les salaires devraient être désormais obligatoirement télétransmis (article 1649 quater B quater du Code général des impôts).