

■ Août 2012 / N°93

RETRAIT IMPOSSIBLE DU VEHICULE DE FONCTION PENDANT LE PREAVIS

En l'espèce, un cadre de haut niveau, licencié avec une dispense de préavis, s'était vu réclamer la restitution de son véhicule de fonction dès la notification de son licenciement sur la base d'une clause du contrat de travail prévoyant expressément que le véhicule ne pourrait être conservé en cas de dispense de préavis. Ayant continué d'utiliser le véhicule pendant un an, l'entreprise lui a demandé 30 000 euros de remboursement de frais.

La Cour de cassation choisit néanmoins de débouter l'entreprise affirmant que le salarié, dispensé de l'exécution de son préavis, ne peut être tenu, même en application d'une clause, de restituer l'avantage en nature constitué par la mise à disposition d'une voiture de fonction pour un usage professionnel ou personnel.

La Cour fonde sa solution sur l'article L. 1234-5 du Code du travail selon lequel la dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis, ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce dernier, aucune diminution des avantages que le salarié aurait perçu s'il avait accompli son travail.

En second lieu, pour neutraliser toute stipulation contractuelle contraire, la Cour de cassation a fait appel à l'article L. 1231-4, en vertu duquel le salarié ne peut renoncer par avance à se prévaloir des règles qui régissent la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. Cette seconde précision est une innovation et vise aussi bien les clauses de restitution insérées dans le contrat, que celle figurant dans la convention de mise à disposition du véhicule ou la convention collective.

Cass. Soc., 11 juillet 2012, n° 11-15649

COMPENSATION FINANCIERE LIEE AU TRAVAIL EFFECTUE LE DIMANCHE NON APPLICABLE AUX CADRES DIRIGEANTS

L'article L. 3111-2 du Code du travail exclut expressément les cadres dirigeants des dispositions relatives aux repos et aux jours fériés sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables.

En l'espèce, le directeur d'un club de golf, cadre dirigeant, assigne son employeur devant le Conseil des prud'hommes après son licenciement. Il lui reproche de ne pas lui avoir versé la compensation financière liée au travail le dimanche et les jours fériés prévue par l'article 5.6 de la convention collective du golf. Il met ainsi en avant l'application du principe de faveur qui impose l'application des stipulations conventionnelles plus favorables.

La Cour de cassation rejette la demande du salarié. Elle précise que le régime conventionnel de compensation financière lié au travail le dimanche pourrait être applicable aux cadres dirigeants uniquement dans le cas où la convention collective contient des dispositions expresses permettant aux cadres dirigeants de bénéficier de l'indemnisation prévue pour le travail le dimanche et les jours fériés. La convention collective du golf ne comportant aucune disposition de ce type, la demande du salarié est infondée.

Cass. Soc. 27 juin 2012, n° 10-28649

DEPLACEMENT PROFESSIONNEL DANS LE CADRE DE L'ACTIVITE HABITUELLE DU SALARIE

En l'espèce, un salarié, consultant international, est licencié pour faute grave après avoir refusé un déplacement temporaire à Alger. Son contrat de travail contenait la clause suivante : « dans le cadre de ses activi-

tés, le salarié pourra être amené à assurer des missions à l'extérieur de l'entreprise, que ce soit en France ou hors de France pour une durée plus au moins longue ce qu'il accepte expressément » et que « l'employeur et le salarié reconnaissent expressément que la mobilité du salarié dans l'exercice de ses fonctions constitue une condition substantielle du présent contrat sans laquelle ils n'auraient pas contracté ». La Cour d'appel a fondé son argumentation sur le terrain de la clause de mobilité et de ses conditions de validité et estime que cette dernière est nulle du fait de son imprécision de la zone géographique.

La Cour de cassation censure l'interprétation des juges du fond, elle estime que « le déplacement refusé par le salarié s'inscrivait dans le cadre habituel de son activité de consultant international » ainsi qu'il n'y avait pas lieu de rechercher s'il existait une clause de mobilité valable. Le refus du salarié est donc constitutif d'une faute justifiant le licenciement.

Ainsi, dès l'instant où un déplacement s'inscrit dans le cadre habituel de vos fonctions celui-ci s'impose à vous, même si votre contrat de travail ne contient aucune clause de mobilité. Ce raisonnement ne s'applique qu'au déplacement temporaire.

Cass. Soc. 11 juillet 2012 n°10-30219

CONSEQUENCE DE LA MALADIE SUR LES CONGES PAYES

Désormais, le salarié qui tombe malade pendant ses congés ne perd pas ses droits à repos et peut les exercer ultérieurement en dehors de la période de référence. Cette jurisprudence s'inscrit dans la volonté de la Cour de Justice de l'Union Européenne de protéger le droit à la santé et au repos des travailleurs. Elle met une nouvelle fois en exergue les différences de finalité des congés payés et des congés maladie, la première ayant pour objectif de permettre au salarié de disposer d'une période de détente et de loisirs et la seconde de permettre au salarié de se rétablir d'une maladie ayant entraîné une incapacité de travail.

La Cour de cassation devrait revoir sa position pour tenir compte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union Européenne.

CJUE 21 juin 2012 aff. 78/11

SUPPLEMENT SPECIAL NTIC

CONSULTATION DE LA BOITE MAIL : LE REGLEMENT INTERIEUR PEUT RESTREINDRE L'ETENDUE DES POUVOIRS DE L'EMPLOYEUR

Après avoir rappelé le principe de la libre consultation par l'employeur des messages électroniques du salariés non identifiés comme personnels, la Cour de cassation précise pour la première fois que « le règlement intérieur [de l'entreprise] peut contenir des dispositions restreignant le pouvoir de consultation de l'employeur ». Ainsi, il pourra notamment exiger que la présence du salarié lors de la consultation de ses mails quelle que soit leur nature, professionnelle ou personnelle.

En l'espèce, un responsable informatique est licencié pour faute grave. Ce dernier avait subtilisé des données confidentielles sur l'ordinateur du PDG de la société et les avait transmises à son avocat en vue d'une action en justice contre son employeur. Celui-ci s'en était aperçu en consultant la boîte mail de son salarié à son insu. Bien que les mails ne fussent pas libellés comme étant personnels, la Cour de cassation a reconnu le caractère illicite de la preuve rapportée par l'employeur car le règlement de l'entreprise stipulait que « les boîtes mail des salariés pourront être consultées par la direction en présence du salarié ». Cette clause s'applique à l'employeur même dans le cas où le courriel est présumé professionnel.

Cass. Soc., 26 juin 2012, n°11-15310

DISQUE DUR : LA DENOMINATION « PERSONNEL » NE CONFERE PAS UN CARACTERE PERSONNEL AUX FICHIERS QU'IL CONTIENT

En l'espèce, un cadre avait renommé « D://données personnelles » le disque dur de son ordinateur professionnel fourni pour les besoins de son travail par son employeur. L'employeur avait eu accès aux données contenues dans le disque dur et avait découvert un grand nombre de fichiers pornographiques et de fausses attestations destinées à des tiers. Le salarié a été licencié pour faute grave.

La Cour de cassation a du répondre à la question suivante : le fait de renommer le disque dur de l'ordinateur professionnel « D:// données

personnelles » confère t-il à l'intégralité des fichiers qu'il contient un caractère personnel ? Les juges du Quai des Loges vont répondre par la négative, le salarié ne peut pas utiliser le disque dur de son ordinateur à des fins purement privées et en interdire de ce fait l'accès à son employeur. L'employeur peut donc accéder à tous les fichiers contenus dans le disque dur sauf ceux qui sont identifiés comme personnels où dans ce cas le salarié doit être appelé ou dument informé (ou application du régime de contrôle des fichiers des salariés prévus par le règlement intérieur de l'entreprise).

Cass. Soc., 4 juillet 2012 n°11-12502

USAGE ABUSIF D'INTERNET AU TEMPS ET LIEU DE TRAVAIL

L'emploi abusif d'internet à des fins personnelles peut justifier une sanction disciplinaire allant du simple avertissement jusqu'au licenciement. La Cour de cassation admet que le salarié qui surfe de manière régulière sur internet à des fins personnelles pendant son temps de travail, commet une faute grave lorsque cette durée de connexion dépasse le raisonnable. En l'espèce, le salarié avait usé de la connexion Internet de l'entreprise, à des fins non professionnelles, pour une durée totale d'environ 41 heures dans le mois, soit environ 2 heures par jour de présence dans l'entreprise (Cass. Soc. 18 mars 2009 n°07-44247, Eric P. c/ Coca-cola).

De plus, les sites consultés pendant le temps de travail ne doivent pas avoir un contenu contraire à l'ordre public (sites pornographiques, incitation à la violence ou au racisme etc...). La Cour de cassation admet qu'est constitutive d'un manquement grave aux obligations découlant du contrat de travail la consultation en temps et lieu de travail de sites « d'activités sexuelles et de rencontres » (Cass. Soc., 21 sept. 2011, n°10-14869).

La charte informatique de l'entreprise fixe des règles de bonne conduite dans l'utilisation des moyens informatiques, certains sites internet peuvent être prohibés et leurs consultations peuvent entraîner une sanction allant jusqu'au licenciement pour faute grave. En voici une illustration, « l'utilisation par un salarié de la messagerie électronique de l'entreprise pour la réception et l'envoi d'un nombre conséquent de documents pornographiques et leur conservation sur son disque dur constituait un manque-

ment répété à l'interdiction posée par la charte et donc une faute grave de nature à justifier son licenciement immédiat »

Cass. Soc., 15 décembre 2010, n°09-42691

DENIGRER SON EMPLOYEUR SUR FACEBOOK : ATTENTION RISQUE DE SANCTION PENALE

Le Conseil des prud'hommes de Boulogne Billancourt dans son arrêt du 19 novembre 2010, a admis le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait injurié sa hiérarchie sur Facebook (la conversation litigieuse était accessible aux « amis des amis »).

Un salarié titulaire de divers mandats syndicaux a été condamné pour le délit d'injures publiques (article 29 et 33 de la loi du 29 juillet 1881 sur la presse) par le Tribunal correctionnel de Paris pour avoir injurié la direction de son entreprise sur le mur Facebook de son syndicat. Pour le Tribunal, les propos tenus par le salarié dépassent les limites de la critique admissible même si elle s'exerce dans le cadre syndical et rejette l'excuse de provocation tenue par le salarié.

Ce dernier a été condamné à 500€ d'amende (celle-ci peut aller jusqu'à 12 000€) avec sursis et devra payer 1€ symbolique aux membres de la direction de son entreprise. Ce délit peut également figurer sur votre casier judiciaire.

T. correctionnel Paris 17 janvier 2012 n°1034008388

LES CONSEILS EN + DU JURISTE DE L'UGICA-CFTC :

- *Internet et la charte informatique* : Lisez la charte informatique de votre entreprise, elle est en générale annexée au règlement intérieur. Utilisez internet à des fins personnelles pendant votre temps de pause.

- *Facebook* : Créer deux comptes Facebook, le premier personnel en utilisant un Pseudo où vous pourrez vous exprimer librement (vérifier vos paramètres de confidentialité tout de même) et le second à usage plus professionnel où vous pourrez ajouter vos collègues en tant qu'« amis ».

« La lettre des cadres » n°93 - Imprimée par l'UGICA-CFTC

128, avenue Jean Jaurès 93 697 PANTIN CEDEX

Courriel : ugica@cftc.fr CPPAP n° 1007 S 06214

Directeur de la publication : Patrick Poizat.

Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher et Tracy Janson