

Juin/ N°115

UN DIFFEREND SUR LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE PEUT CONDUIRE A L'ANNULATION D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Dans l'affaire étudiée, un salarié réclamait la requalification de sa rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse, en faisant valoir qu'il aurait été, d'une part, contraint de consentir la rupture et, d'autre part, d'avoir été trompé, au moment de la signature, sur le bénéfice de l'indemnité de non concurrence.

Sur ce second point, il lui avait en effet été indiqué qu'il percevrait une telle indemnité en contrepartie de la clause susmentionnée. Néanmoins, une fois l'homologation obtenue, l'employeur a informé le salarié qu'il le libérait de l'obligation de non-concurrence.

La Cour de cassation a considéré que cette circonstance démontrait que le consentement du salarié avait été vicié. Sans l'énoncer, les Hauts magistrats ont relevé la réunion des conditions du **dol**. Vice consistant en des manœuvres destinées à tromper l'autre partie, sans lesquelles celle-ci n'aurait pas contracté¹. **Si le salarié avait eu connaissance de la volonté réelle de l'employeur de renoncer à la clause, le privant ainsi du bénéfice de l'indemnité, il n'aurait certainement pas consenti à la rupture conventionnelle.**

Si en pratique rien n'interdit à l'employeur de lever une clause de non-concurrence, le fait de garantir son application, même oralement, constitue un vice du consentement si cela a incité le salarié à conclure la rupture conventionnelle.

Cass. soc. 9 juin 2015, n°14-10192

RECLASSER UNE GARDE-BARRIERE EN FEMME DE MENAGE QUAND UN POSTE DE CARISTE OU DE PONTIER EST VACANT EST DISCRIMINATOIRE

La Cour d'appel de Paris a jugé une affaire concernant une ancienne garde-barrière de la SNCF, vic-

time d'une discrimination fondée sur le sexe. Les juges ont considéré que son reclassement en femme de ménage lors de la suppression de son poste, alors qu'elle avait postulé sur des postes de cariste, pontier et gestionnaire des stocks qui étaient disponibles et qui ont finalement été attribués à deux hommes, est discriminatoire.

L'un de ces deux hommes, reclassé pour les mêmes raisons que la demanderesse, s'est vu attribuer les postes de cariste et de pontier, tandis que cette dernière s'est vu proposer uniquement un poste de femme de ménage, inférieur à sa qualification et ne faisant pas partie du « *dictionnaire des filières* » de la SNCF, ce qui la privait de toute progression de carrière.

Pour caractériser la discrimination, la Cour d'appel s'est appuyée sur les attestations d'autres salariés et a retenu que **l'intéressée établissait « suffisamment l'existence matérielle de faits pouvant laisser supposer l'existence d'une discrimination en raison de son sexe »**. Qui plus est, elle a constaté que **le poste d'agent d'entretien n'a pas été proposé aux deux hommes pourtant dans la même situation.**

CA Paris, 4 juin 2015, n°14/00255

LA CNIL INTERDIT LA GEOLOCALISATION EN DEHORS DU TEMPS DE TRAVAIL

La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), constate le développement de dispositifs dits de géolocalisation permettant aux employeurs de prendre connaissance de la position géographique de leurs salariés par la localisation des véhicules mis à leur disposition pour l'accomplissement de leur mission.

Ce dispositif permettant de collecter des données à caractère personnel est donc soumis à disposition de la loi du 6 janvier 1978.

Par délibération du 4 juin 2015, la CNIL a considéré qu'il était nécessaire de compléter la norme permettant de simplifier la déclaration des traitements visant à géolocaliser un véhicule utilisé par un employé.

¹ C. civ. art. 1116

Il est précisé dans cette délibération, que **le recours au dispositif peut servir à justifier la réalisation d'une prestation auprès d'un client ou d'un donneur d'ordre, ou bien à lutter contre le vol du véhicule.**

Principal point, **la CNIL interdit formellement aux employeurs de collecter des données de localisation en dehors du temps de travail du salarié**, à savoir lors de ses temps de pause et du trajet entre son domicile et le lieu de travail.

Le salarié doit conserver la faculté de désactiver le système de géolocalisation. Néanmoins, souligne la CNIL, des explications pourront être demandées au salarié lorsque les désactivations sont trop longues ou trop fréquentes.

Délibération n°2015-165 du 4 juin 2015

UN PSE MIS EN PLACE VOLONTAIREMENT PAR L'EMPLOYEUR N'A PAS A RESPECTER LES OBLIGATIONS LEGALES

Dans cette affaire, une société de moins de cinquante salariés placée en liquidation judiciaire, a procédé à des licenciements pour motif économique. **L'employeur a volontairement mis en place un PSE** malgré l'absence d'obligation légale. Les salariés ont saisi la juridiction prud'homale au motif que, selon eux, le PSE était insuffisant.

Les salariés ont formé un pourvoi en cassation, invoquant que, lorsqu'une entreprise de moins de 50 salariés établissait volontairement un PSE, son insuffisance privait les licenciements de cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi et confirmé l'arrêt d'appel au motif que **lorsqu'une entreprise comporte moins de 50 salariés au jour de l'engagement d'une procédure de licenciement pour motif économique, l'employeur n'a pas à mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).**

Cass. soc. 10 juin 2015, n°14-10031

LA PREUVE DU TEMPS DE PAUSE INCOMBE EXCLUSIVEMENT A L'EMPLOYEUR

Une salariée a formé une demande de rappel de salaire relative à des temps de pause qu'elle affirmait n'avoir jamais pris.

La Cour d'appel a opposé son refus, estimant que, face à la contestation de son employeur, lequel soutenait que la salariée avait bénéficié de ses temps de ses pauses, cette dernière n'apportait aucun élément

pouvant établir qu'elle n'avait pas été mise en mesure de les prendre.

La Cour de cassation a cassé cette décision au motif que **la preuve du respect des temps de pause n'incombe qu'à l'employeur.**

Par cet arrêt la Haute juridiction a rappelé que **les dispositions du Code du travail relatives au partage de la charge de la preuve des heures accomplies entre l'employeur et le salarié² ne sont pas applicables à la preuve du respect des temps de pause³.**

Cass. soc. 18 juin 2015, n°13-26503

LE SALARIE EN DETENTION PROVISOIRE QUI NE PREVIENT PAS SON EMPLOYEUR PEUT ETRE LICENCIÉ POUR ABANDON DE POSTE

Confronté depuis quelques jours à l'absence inexpliquée d'un salarié, un employeur a envoyé à l'intéressé une lettre recommandée avec accusé de réception l'invitant à justifier son absence.

Faute de réponse et après un mois d'absence, le salarié a été licencié pour faute grave pour abandon de poste.

Le salarié a saisi le Conseil de prud'hommes pour contester son licenciement. Il invoquait le fait qu'il a été placé en garde à vue puis en détention provisoire pendant toute la durée de son absence. Les juges ont reconnu l'existence de la faute ainsi que la désorganisation de l'entreprise mais ont, néanmoins, considéré que le caractère involontaire de l'absence et les difficultés éprouvées par le salarié pour en rendre compte atténuaient la gravité de la faute.

Ainsi, tout en reconnaissant la cause réelle et sérieuse du licenciement, la Cour d'appel a rejeté la faute grave.

La Cour de cassation a cassé l'arrêt considérant que :

- Le salarié n'avait fait aucune démarche pour aviser son employeur de sa situation ;
- Il n'apportait nullement la preuve qu'il lui avait été impossible de prévenir son employeur depuis son lieu d'incarcération ;
- Sa carence avait désorganisé le fonctionnement de l'entreprise.

En d'autres termes, **un salarié absent doit, sauf impossibilité de sa part dont il devra être en mesure de rapporter la preuve, prévenir son em-**

² C. trav. art. L. 3171-4

³ Cass. soc. 17 oct. 2012, n°10-17370 ; Cass. soc. 20 févr. 2013, n°11-21599

ployeur. A défaut, son absence pourra, à condition de désorganiser le fonctionnement de l'entreprise, être sanctionnée, le cas échéant par une faute grave.

Il convient de préciser par ailleurs que, dans cette affaire, **l'employeur n'a pas motivé le licenciement par l'incarcération du salarié**, dont il était dans l'ignorance. En effet, **ce motif est prohibé par la jurisprudence**.⁴

Cass. soc. 20 mai 2015, n°14-10270

SAUF MAUVAISE FOI, LA DENONCIATION D'UN HARCELEMENT MORAL / SEXUEL N'EST PAS FAUTIVE

Dans cette affaire le contrat d'apprentissage d'une salariée a été résilié judiciairement en raison d'une dénonciation infondée d'un harcèlement moral et sexuel à l'encontre de son employeur.

Rappelons qu'à l'issue des deux premiers mois durant lesquels l'apprenti et l'employeur sont libres de rompre le contrat d'apprentissage, la rupture ne peut plus intervenir que par accord écrit ou par résiliation judiciaire, pour certains motifs dont la faute grave⁵.

En l'espèce, l'employeur avait obtenu gain de cause en appel mais **la Cour de cassation a considéré au contraire qu'une dénonciation d'un harcèlement moral ou sexuel ne peut être sanctionnée**.

Ce faisant, elle a rappelé le principe selon lequel, **seule la mauvaise foi du salarié peut caractériser une faute grave**⁶. Ce qui, dans le présent cas, n'était aucunement démontré. En d'autres termes, **il eût fallu rapporter la preuve que la salariée avait relaté des faits de harcèlement en sachant pertinemment qu'ils étaient faux**.

La CFTC Cadres vous rappelle que, depuis la loi du 5 mars 2014⁷, le Conseil de prud'hommes saisi d'une demande de résiliation judiciaire d'un contrat d'apprentissage statue désormais en la forme des référés⁸.

Cass. soc. 10 juin 2015, n°14-13318

⁴ Cass. soc. 26 févr. 2003, n°01-40255

⁵ C. trav. art. L. 6222-18

⁶ C. trav. art. L. 1152-2 & L. 1153-3 ; Cass. Soc. 31 mars 2010, n°07-44675 ; Cass. soc. 29 mars 2012, n°11-13947

⁷ L. 2014-288, 5 mars 2014 (JO du 6)

⁸ C. trav. art. L. 6222-18

SUPPRESSION DE L'ASSURANCE SPECIFIQUE RELATIVE AU PORTAGE SALARIAL DESTINEE A POLE EMPLOI

L'ordonnance du 2 avril 2015 est venue encadrer l'activité de portage salarial ainsi que ses conditions de recours, incluant les différents types de contrats de travail, leurs caractéristiques, les conditions d'emploi et de travail des salariés portés et les garanties qui leur sont applicables⁹.

L'UNEDIC a tiré les conclusions de cette ordonnance. Dans la mesure où cette dernière introduit une **présomption de salariat pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application**, l'UNEDIC en déduit que pour les ruptures de contrat de portage salarial intervenues depuis le 3 avril 2015, **il n'est plus nécessaire pour les entreprises de portage salarial de produire l'attestation spécifique destinée à Pôle emploi**.

Pour rappel, cette mesure provisoire dispensait les salariés portés demandeurs d'emploi, qui ne bénéficiaient plus depuis le 1^{er} janvier 2015 de la présomption de salariat, d'apporter la preuve de l'existence d'un contrat de travail pour bénéficier du droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi¹⁰.

Par ailleurs, l'UNEDIC précise que :

- **Les demandeurs d'emploi peuvent recourir au portage salarial et cumuler, sous certaines conditions et limites, leur allocation avec une rémunération tirée du portage salarial ;**
- **Le portage salarial fait partie des mesures d'accompagnement renforcé prévues pour les demandeurs d'emploi en contrat de sécurisation professionnelle d'emploi**¹¹.

Précisons que l'ordonnance doit encore être validée par le Parlement pour que ses dispositions acquièrent définitivement valeur légale.

Circ. UNEDIC 2015-10, 11 juin 2015

« La lettre des cadres » n°115 - Imprimée par la CFTC Cadres

128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX

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

Directeur de la publication : Patrick Poizat.

Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher, Jérôme So

⁹ Ord. 2015-380, 2 avr. 2015 (JO du 3) ; C. trav. art. L. 1254-1 à L. 1254-9

¹⁰ Circ. UNEDIC 2014-31, 22 déc. 2014

¹¹ Conv. du 26 janv. 2015 relative au CSP, art. 12, 13 et 14