



Avril / N°123

RECLASSEMENT SUITE

A UNE INAPTITUDE :

L'EMPLOYEUR PEUT SE CONTENTER DE PROPOSITIONS ORALES

Lorsqu'un salarié est déclaré inapte à reprendre son emploi, son employeur doit rechercher toutes possibilités de reclassement¹. Concrètement, il doit rechercher parmi les emplois disponibles dans l'entreprise ou le groupe ceux qui pourraient être occupés par le salarié compte tenu de ses capacités physiques ou mentales, telles qu'établies par le médecin du travail.

Selon le Code du travail, **l'employeur propose au salarié un autre emploi.** La question s'est donc posée de savoir sous quelle forme cette proposition pouvait être faite : écrite ou orale ?

En matière d'inaptitude, ni les dispositions légales, ni la jurisprudence n'imposent à l'employeur de soumettre au salarié une proposition écrite de reclassement, contrairement par exemple à ce qui se fait lors d'un licenciement pour motif économique. La Cour de cassation est venue confirmer cette position dans un arrêt en date du 31 mars dernier.

Dans cette affaire, un manager a été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, à la suite d'un arrêt de travail pour maladie non professionnelle. Licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement, il conteste son licenciement pour non-respect par son employeur de son obligation de reclassement.

Pour la Cour de cassation, **l'employeur n'était pas tenu de matérialiser par écrit les propositions de reclassement faites au salarié.**

La **CFTC Cadres** regrette que la Chambre sociale de la Cour de cassation ne se soit pas alignée sur le régime du reclassement dans le cadre d'un licenciement pour motif économique.

En effet, les propositions de reclassement écrites présentent l'avantage pour les salariés de leur permettre de vérifier leur précision, notamment quant au poste proposé, aux fonctions qui devront être exercées, à la rémunération proposée... Elles s'accompagnent également d'un délai imparti au salarié pour y répondre, limitant ainsi les risques de contentieux et facilitant la preuve que l'obligation de reclassement a bien été respectée.

Cass. Soc. 31 mars 2016 n° 14-28314

LES SALARIES EN TELETRAVAIL BENEFICIENT DES TITRES-RESTAURANTS

L'Urssaf rappelle sur son site internet que les salariés en télétravail doivent bénéficier de titres-restaurants dans les mêmes conditions que les autres salariés. C'est en effet une question d'**égalité de traitement !**

QUAND UN INGENIEUR ABUSE DE SA LIBERTE D'EXPRESSION

Une affaire tranchée récemment par la Cour de cassation illustre bien **les limites qui accompagnent la liberté d'expression de chaque salarié dans son entreprise.**

Dans cette affaire, un ingénieur de l'entreprise Capgemini a été licencié suite à ses propos concernant le système de rémunération en place dans l'entreprise. Dans un mail qu'il a adressé à

¹ Art. L. 1226-2 et 1226-10 du Code du Travail

sa DRH ainsi qu'à son supérieur, ce salarié critique de manière très vive le système de rémunération variable mis en place par l'entreprise : c'est un « **système de tricheurs et de voleurs** ». Il fait également état de la part de son employeur d'une « volonté de bafouer délibérément le droit du travail » par ce « système inique » consistant en des « pratiques plus que douteuses ».

Pour l'entreprise, cet échange est considéré comme particulièrement outrancier et dépassant la liberté d'expression. Le salarié a donc été licencié pour faute grave, laquelle est privative d'indemnités de licenciement. Si la qualification de faute grave ne sera finalement pas retenue par les juges du fond, la Cour de cassation confirmera le licenciement, considérant que *le salarié avait dépassé le cadre de l'expression d'un simple désaccord sur la politique salariale de l'entreprise et commis une faute justifiant son licenciement*.

A titre d'exemple, elle avait jugé, à l'inverse, dans une affaire de 2013², que ne caractérisait pas un abus une lettre comportant des critiques adressées aux membres du conseil d'administration et aux dirigeants de l'entreprise, mais ne comportant pas de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs (le salarié ne faisant état que de « décisions incohérentes et contradictoires » ou encore de « désordre interne »).

La CFTC Cadres tient à vous rappeler que si la liberté d'expression est une liberté fondamentale, elle peut connaître des restrictions tant que celles-ci sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché³. Concrètement, la liberté d'expression connaît trois grandes catégories de limites : la diffamation et l'injure ; les propos violents, excessifs, les critiques malveillantes ou le dénigrement systématique ; et enfin, le prosélytisme constituent autant d'abus du droit d'expression.

Les cadres peuvent cependant être soumis à une obligation de réserve plus forte que les autres salariés. En effet, d'une part ils voient souvent dans leur contrat de travail être insérés des clauses de confidentialité, de discrétion ou de réserve. D'autre part, l'abus de droit est évalué par les juges *in concreto*, c'est-à-dire en fonction du contexte. Ainsi la nature du poste et

les fonctions occupées jouent un rôle dans l'appréciation par les juges du bon exercice de la liberté d'expression. Le secteur d'activité est également à prendre en considération, le BTP acceptant par exemple un langage moins châtié que le notariat.

Cass. Soc 14 avril 2016 n° 14-29769

LA NOTION DE « PREJUDICE NECESSAIRE » EN CAS DE MANQUEMENT DE L'EMPLOYEUR A SES OBLIGATIONS VA-T-ELLE DISPARAITRE ?

La Cour de cassation est revenue, dans un arrêt en date du 13 avril sur sa jurisprudence concernant certains manquements de l'employeur qui, selon la formule habituellement utilisée par la Cour, *causent nécessairement un préjudice au salarié*.

Dans cette affaire, un salarié avait saisi le Conseil de Prud'hommes afin d'obtenir le certificat de travail et les bulletins de paie que son employeur tardait à lui remettre, ainsi que des dommages-intérêts. Au soutien de sa demande, le salarié invoquait la jurisprudence constante de la Cour de cassation qui considère de longue date que *le défaut de remise d'un bulletin de paie et d'une attestation d'assurance chômage entraîne nécessairement pour le salarié un préjudice⁴*.

Ce mécanisme, que l'on peut appeler « **préjudice de principe** » ou « préjudice automatique » permet au salarié en cas de manquement de l'employeur à une obligation légale de **ne pas avoir à prouver l'existence du préjudice pour en être indemnisé**. Il s'applique par exemple en cas de remise tardive de l'attestation d'assurance chômage⁵, du certificat de travail⁶, d'absence de mention relative à la convention collective applicable sur le bulletin de paie⁷, du défaut de mention de la priorité de réembauche dans la lettre de licenciement⁸, de l'inobservation de la procédure de licenciement⁹ et dans certains autres cas encore.

La Cour de cassation rejette pourtant la demande du salarié. Par la formule générale qu'elle emploie, *l'existence d'un préjudice et l'évaluation*

² Cass. Soc. 27 mars 2013 n° 11-19734

³ Art. L. 1121-1 du Code du Travail

⁴ Cass. Soc. 15 décembre 2010 n° 05-45161

⁵ Cass. Soc. 17 septembre 2014 n°13-18850

⁶ Cass. Soc. 13 juin 2007 n°06-41189

⁷ Cass. Soc. 4 mars 2015 n°13-26312

⁸ Cass. Soc. 14 septembre 2010 n°09-41238

⁹ Cass. Soc. 18 février 1998 n°95-42500

de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond, elle semble désormais rejeter l'idée d'un préjudice de principe. De plus, la décision est destinée à être publiée au rapport annuel, ce qui témoigne de l'importance qui doit lui être accordée.

Dans l'attente de décisions qui viendront préciser cet arrêt, il est donc recommandé d'apporter un maximum d'éléments de preuve dès qu'un préjudice est évoqué.

Cass. Soc 13 avril 2016 n° 14-28293

LA BOITE MAIL PERSONNELLE DU SALARIE EST PRIVEE, MEME S'IL LA LAISSE OUVERTE SUR SON ORDINATEUR PROFESSIONNEL

Dans un arrêt du 17 mars dernier, rendu à propos d'une avocate collaboratrice dans un cabinet d'avocats, **la Cour de cassation rappelle que la boîte de messagerie personnelle d'un collaborateur conserve son caractère privé, même si elle est laissée ouverte sur un ordinateur professionnel**. Par conséquent, ces échanges ne peuvent être produits en justice car ils sont couverts par le secret des correspondances.

En l'espèce, un avocat est poursuivi disciplinairement par le bâtonnier de l'ordre des avocats du barreau de Paris. Celui-ci lui reproche d'avoir produit, au cours d'un litige qui l'opposait à deux de ses collaboratrices libérales, des échanges issus de la boîte mail « Gmail » personnelle de l'une d'elle. En effet, au cours d'une opération de maintenance informatique, la personne chargée de cette tâche constate que l'ordinateur de la collaboratrice est toujours allumé et que sa messagerie n'est pas fermée. Y voyant apparaître le nom du cabinet d'avocat et des éléments qu'elle considérait comme insultant, cette personne a imprimé ces échanges et les a transmis au principal collaborateur du cabinet. Après avoir pris connaissance de ces mails, échangés entre deux collaboratrices sur leurs messageries électroniques privées, le principal collaborateur du cabinet a mis fin à leurs contrats de collaboration libérale.

Une commission de déontologie a finalement été saisie par l'avocat de l'une des collaboratrices et une procédure disciplinaire pour production et maintien de pièces litigieuses est enclenchée.

Devant la Cour d'appel, le principal collaborateur du cabinet d'avocat invoque un arrêt de la Chambre sociale du 16 mai 2013 qui a retenu que « *les courriels adressés et reçus par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel en sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé, sauf si le salarié les identifie comme personnels* ». Cet argument n'est cependant pas recevable car les messages dont il est question dans cet arrêt, provenaient de la messagerie électronique mise à la disposition du salarié par l'entreprise.

Or, dans l'affaire en cause, **les messageries utilisées par les deux collaboratrices étaient des messageries privées**, qui correspondent à des espaces personnels que Google, s'agissant d'adresses Gmail, met à la disposition des internautes sur ses serveurs et qu'elles n'étaient pas mises à leur disposition par le cabinet d'avocat. Par conséquent, le fait que ces collaboratrices accèdent à cette messagerie personnelle par le moyen de l'ordinateur professionnel devait, selon la Cour de cassation, être sans incidence sur le caractère privé de la boîte aux lettres électronique.

Les sages poursuivent en précisant qu'**il ne pouvait être déduit de l'absence de fermeture de la messagerie le consentement de la collaboratrice à la consultation, hors sa présence, de son contenu**.

La CFTC Cadres salue cette décision qui va dans le sens de la protection des libertés et qui est, sans nul doute, **transposable à la messagerie personnelle d'un salarié**.

Cass. Soc. 17 mars 2016 n° 15-14557

« *La lettre des cadres* » n°123 - 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, Thomas Panouillé