

# LA LETTRE DES CADRES



LA LETTRE DE L'UNION GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES ET ASSIMILÉS



## RESEAUX SOCIAUX : L'IMPORTANCE DE VERROUILLER SON COMPTE

La Cour de cassation continue de développer sa jurisprudence concernant des propos tenus sur des réseaux sociaux. Dans une affaire tranchée le 12 septembre dernier, elle s'est prononcée sur la légitimité d'un licenciement disciplinaire suite à des propos dénigrants et insultants tenus par une salariée sur son compte Facebook.

En l'occurrence, la salarié d'une agence immobilière avait adhéré à un groupe sur Facebook intitulé « Extermination des directrices chieuses » et y avait tenu un discours injurieux et offensants à l'encontre de son employeur. Licenciée pour faute grave par son entreprise, elle a contesté son licenciement et obtenu gain de cause.

En effet, la Cour de cassation, depuis l'émergence de ces affaires, opère une distinction selon que les propos injurieux ont un caractère public – accessibles au plus grand nombre – ou privé – tenus dans un cercle restreint. Dans l'affaire en cause, le groupe était « fermé », c'est-à-dire que ne pouvaient y accéder que des personnes préalablement autorisées par son administrateur et ne comptait que 14 membres, ce qui pouvait l'assimiler à une « communauté d'intérêt ».

Pour la Cour d'appel, comme pour la Cour de cassation, ces circonstances font que les injures de la salariée étaient nécessairement d'ordre privé puisqu'elles n'étaient lisibles que par « des personnes agréées par le titulaire du compte et fort peu nombreuses ». Le caractère « fermé » du groupe permet ainsi d'assimiler les propos qui y sont tenus

à une conversation de nature totalement privée. Par conséquent, l'employeur ne pouvait fonder un licenciement sur ces éléments, et encore moins caractériser une faute grave.

Sur les réseaux sociaux il est donc indispensable de veiller à restreindre le champ de diffusion de ses propos via les paramètres de confidentialité car dans le cas inverse, tout ce qui y sera dit sera considéré comme public. Plusieurs affaires dans lesquelles l'employeur a pu légitimement sanctionner ses salariés illustrent l'importance des paramètres de confidentialité : licenciement justifié d'un salarié ayant tenu des propos injurieux vis-à-vis de son manager sur son « mur » ou « wall » en accès libre, ou encore faute grave suite à des insultes sur une page accessible à tous, y compris les clients et les autres salariés. Même lorsque votre profil est fermé, c'est-à-dire inaccessible sans votre acceptation, un grand nombre d'amis ou de contacts fait perdre le caractère privé des échanges qui y ont lieu.

*Soc., 12 septembre 2018 n° 16-11690*

## VEHICULE DE FONCTION ET COVOITURAGE NE FONT PAS BON MENAGE

La Cour d'appel de Rennes a justifié le licenciement pour faute d'un salarié qui utilisait sa voiture de fonction pour effectuer du covoiturage.

Dans cette affaire, un responsable d'agence s'est vu reprocher par son employeur l'utilisation régulière de son véhicule de fonction pour faire du covoiturage avec des personnes étrangères à son entreprise. En trois ans, ce cadre avait en



effet réalisé plus d'une centaine de trajets entre Bordeaux et Nantes et proposait ses services sur le site Blablacar.

Si le salarié s'est défendu en faisant valoir, d'une part que le règlement intérieur était muet à ce sujet et d'autre part, qu'il reversait ses revenus à des associations, la Cour d'appel a pourtant jugé son licenciement parfaitement fondé.

Plusieurs milliers d'euros auraient ainsi été engrangés par ce salarié, qui en a donc retiré des bénéfices selon la Cour d'appel. Par ailleurs, le salarié a fait courir un risque à son entreprise puisque son assurance ne couvrait pas la présence à bord de passagers non déclarés et non professionnels, même à titre occasionnel.

Pour la Cour d'appel, *le fait de pratiquer le co-voiturage avec un véhicule de fonction à l'insu de son employeur, en l'exposant à un risque compte tenu de l'absence de couverture de cette activité par l'assureur, constitue une faute justifiant le licenciement.* S'il n'est pas démontré que le salarié avait été informé de ces conditions d'assurance, les conditions générales du site Blablacar précisent bien que les utilisateurs s'engagent à vérifier que leur assurance couvre bien les passagers transportés.

Cette décision est particulièrement intéressante car le co-voiturage - souvent encouragé - est en plein développement en France. Pourtant il existe encore très peu de décisions de justice sur le sujet. La seule en date, concerne un responsable de département qui utilisait, pour du covoiturage, la voiture de service mise à sa disposition par son entreprise pour les seuls trajets professionnels. La Cour d'appel de Riom avait considéré qu'en l'absence de préjudice pour l'employeur, le licenciement disciplinaire n'était pas fondé.

En attendant que la Cour de cassation, via une décision, harmonise cette jurisprudence, La CFTC Cadres vous conseille donc de ne pas faire de covoiturage avec votre voiture de fonction ou de service, même si vous

pouvez l'utiliser à des fins privés.

CA Rennes, 8e Ch. Prud. 31 août 2018 n° 16/05660

## SUPPRESSION DE LA CONTRIBUTION SALARIALE D'ASSURANCE CHOMAGE

Les bulletins de paie du mois d'octobre vont subir une modification puisque la contribution salariale d'assurance chômage est supprimée au 1er octobre 2018. Ainsi, la ligne « chômage » ne devrait plus comporter de « taux salarial ».

C'est la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018 qui avait décidé cette suppression. Celle-ci fait suite à une baisse du taux de cotisation salariale concernant la maladie et le chômage, intervenue en contrepartie de la hausse de la CSG au 1er janvier 2018. A cette date, le taux de la cotisation salariale d'assurance maladie était passé de 0,75% à 0 % et celui de la contribution salariale à l'assurance chômage de 2,4 % à 0,95 %. Elle est désormais purement et simplement supprimée. En revanche, la contribution patronale d'assurance chômage et la cotisation AGS restent dues.

L'Unedic devrait voir son financement largement réformé pour 2019 via des impositions de toute nature (dont la CSG).

Loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017

## VELO – BOULOT : VERS UN FORFAIT MOBILITE DURABLE ?

Présenté par le gouvernement le 14 septembre dernier, le plan vélo et mobilités actives propose le remplacement de l'indemnité kilométrique vélo par un forfait mobilité durable allant jusqu'à 400 € par an et l'introduction du vélo dans le barème fiscal des indemnités kilométriques. L'objectif ? Tripler la part du vélo dans les déplacements quotidiens des français pour atteindre 9 % en 2024.