

La revue de jurisprudence et actualité droit social de Sud Matmut

TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL

DANS CE NUMÉRO :

Travail égal, salaire égal	1
Délais de prescription	2
Déblocage de la participation	2
Période d'essai et maladie	2 - 3
Données personnelles sur ordinateur professionnel	3
Retour de congé parental	3
Véhicule qui paie l'amende ?	4
Clause de mobilité et délai de prévenance	4

Pour rappel, ce principe désormais célèbre et très convoité par les salariés avait été dégagé par la chambre sociale dans son célèbre arrêt Ponsolle de 1996. Ce principe étant exclusivement prétorien, il a donc fallu que la chambre sociale en précise le régime au cours des années suivantes et ce d'autant que l'énoncé d'un tel principe a bouleversé le droit du travail.

Dans les arrêts postérieurs, la chambre sociale avait énoncé que tout salarié qui se prévaut d'une inégalité de salaire devait alors apporter concrètement devant le juge les éléments de fait illustrant une telle inégalité. Charge ensuite à l'employeur d'apporter tous les éléments objectifs et matériellement vérifiables de nature à justifier la différence de traitement.

En l'espèce, les deux arrêts du 12 juin 2013 apportent des précisions d'une part sur le régime probatoire et d'autre part sur les éléments permettant de justifier ou non une différence de traitement.

Dans le 1er arrêt, il s'agissait d'un salarié qui se

prévalait d'une différence de traitement mais qui ne pouvait apporter concrètement aucun élément au juge car seul l'employeur détenait les documents nécessaires. La question qui se posait donc à la Cour était de déterminer si l'action du salarié qui suspecte une différence de traitement mais qui est dans l'impossibilité d'apporter la preuve n'ayant pas accès aux documents détenus par l'employeur est recevable.

Conformément à sa jurisprudence la chambre sociale répond par la négative. Elle juge en effet, que **le salarié qui n'a pas accès aux documents détenus par l'employeur aurait dû demander au juge d'ordonner la communication de ces documents.**

Cette solution est sévère pour le salarié mais amplement justifiée. En effet, il convient d'encadrer strictement ce principe afin d'éviter toute dérive de la part des salariés et un encombrement accru devant les tribunaux. Et ce d'autant plus que des moyens juridiques sont mis à la disposition tel que la possibilité de demander au juge la communication des pièces comme le rappelle très juste-

ment la chambre sociale. Rappelons aussi, que la chambre criminelle a dégagé un fait justificatif concernant le vol de documents détenus par l'employeur commis par le salarié pour assurer sa défense dans un litige prud'homal.

Dans le 2ème arrêt, il s'agissait d'une prime pour travaux dangereux et d'une prime de sujétion horaire qui étaient versées aux fonctionnaires à l'exclusion des salariés sous contrat de droit privé. La chambre sociale devait donc déterminer si la différence de statut public/privé suffisait à fonder une différence de rémunération. Elle répond par la négative : La différence de statut public/privé ne suffit pas à fonder une différence de rémunération sauf si celle-ci résulte de l'application de règles de droit.

Cette solution est là encore cohérente avec la jurisprudence antérieure qui avait déjà énoncé qu'une prime de treizième mois attribuée aux agents des chambres de commerce et d'industrie et dont étaient exclus les salariés intérimaires était contraire au principe « à travail égal, salaire égal » (voir arrêt du 16 février 2012).

DELAIS DE PRESCRIPTION RACCOURCIS

La loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi ramène le délai de prescription de l'action en paiement du salaire de 5 ans à 3 ans à compter du jour où celui qui exerce une action en justice a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. Lorsque le contrat de travail est rompu, la demande en

paiement pourra porter sur les sommes dues au titre des 3 années précédant la rupture du contrat de travail (Code trav art L3245-1)

Toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit désormais par 2 ans au lieu de 5 ans auparavant à compter du jour où celui qui l'exerce a

connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit (Code trav. art L1471-1)

Ces nouveaux délais s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de la promulgation de loi, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

DEBLOCAGE EXCEPTIONNEL DE LA PARTICIPATION

La loi relative au déblocage exceptionnel de la participation a été définitivement adoptée par le Parlement le 20 juin 2013 et publiée au Journal officiel du 29 juin.

Ce texte permet, à titre exceptionnel, le déblocage anticipé de la participation

et de l'intéressement entre le 1er juillet et le 31 décembre 2013.

Les sommes pourront être débloquentées sans perte du régime de faveur dont elles bénéficient aussi bien sur le plan social que fiscal.

Cette loi plafonne cependant les sommes débloquentées à 20 000 €.

Celles-ci devront être utilisées pour le financement d'un ou plusieurs biens, notamment dans le secteur automobile, ou d'une ou plusieurs prestations de service.

PERIODE D'ESSAI ET MALADIE

La maladie n'est pas un motif de rupture de la période d'essai.

L'employeur ne peut pas rompre la période d'essai d'un salarié absent pour cause d'arrêt maladie quand bien même cela désorganise l'entreprise.

Lorsqu'un salarié tombe malade pendant la période d'essai et que l'absence se prolonge, l'employeur peut être tenté d'y mettre un terme. Mais attention, si aucune raison professionnelle ne justifie la rupture du contrat de travail, les juges sanctionneront cette décision.

Deux arrêts maladie pendant sa période d'essai Un médecin est engagé par une association de santé sous CDI avec une période d'essai de 6 mois qui débute le 14 mai 2007. La période d'essai

devait donc arriver à échéance le 14 novembre 2007. Son contrat prévoyait qu'en cas de maladie pendant la période d'essai, celle-ci était prorogée d'autant. C'est d'ailleurs ce que prévoit la jurisprudence indépendamment des dispositions spécifiques du contrat de travail.

Justement le salarié est placé en arrêt maladie une première fois du 28 juin au 26 août 2007. Sa période d'essai est alors prolongée jusqu'au 23 décembre 2007. Mais il est de nouveau en arrêt maladie du 27 août au 28 septembre 2007. Cette fois, l'employeur décide non pas de proroger sa période d'essai comme le prévoit le contrat de travail mais de le rompre estimant que l'absence du salarié perturbe le fonctionnement de l'entreprise.

Pour le salarié, il s'agit là d'une rupture à la fois abusive et discriminatoire. L'essai ne peut être rompu que pour des raisons professionnelles.

Dans un premier temps la cour d'appel donne raison au salarié, ce que l'employeur conteste devant la Cour de cassation. Il estime que la rupture de la période d'essai du salarié fondée sur ses absences ne peut être considérée comme étrangère à ses compétences professionnelles dès lors que le salarié n'a accompli aucun travail pendant son absence.

Toutefois, la Cour de cassation confirme la position de la cour d'appel.

Elle rappelle que la période d'essai est "destinée à permettre à l'employeur d'apprécier les qualités



professionnelles du salarié". Dès lors la rupture de la période d'essai qui intervient pour un motif non inhérent à la personne du salarié est abusive. Ce qui était le cas en l'espèce, le contrat du travail du salarié n'ayant pas été rompu en raison de la qualité de son travail. Même pendant un arrêt maladie

La solution n'est pas nouvelle mais il est bon de la

rappeler : même si la maladie du salarié en période d'essai désorganise le service, son état de santé ne peut être la cause de la rupture du contrat de travail car alors il s'agit là d'une discrimination en raison de l'état de santé.

La rupture de l'essai ne peut résulter que d'un motif inhérent au salarié : compétences professionnelles ou fautes.

Toutefois, si la cause de la rupture est antérieure à l'arrêt maladie et bien liée à des raisons professionnelles, l'employeur peut alors rompre la période d'essai du salarié en arrêt maladie. C'est ce que la Cour de cassation a décidé dans un arrêt l'an dernier (Cass. soc., 4 avr. 2012, n° 10-23.876).

Cass. soc., 10 avr. 2013, n° 11-24.794

DONNEES PERSONNELLES SUR ORDINATEUR PROFESSIONNEL

Les courriels et fichiers transférés d'une messagerie personnelle sur l'ordinateur professionnel ne sont pas de ce seul fait identifiés comme personnels.

Pour la Cour de cassation, les fichiers ou dossiers créés par un salarié sur l'ordinateur mis à sa disposition pour l'exécution de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, sauf si le salarié les a expressément identifiés comme personnels.

Dans ce dernier cas, l'employeur ne peut avoir accès à ces fichiers ou dossiers qu'en présence du salarié.

Dernièrement, elle a consi-

déré qu'il en était de même pour le contenu non identifié comme personnel, d'une clé USB connectée à l'ordinateur mis à la disposition du salarié par l'employeur.

La Haute juridiction complète sa position s'agissant des courriels ou fichiers transférés sur l'ordinateur professionnel par le biais de la messagerie personnelle du salarié, dans un arrêt du 27 juin 2013.

Pour la Cour de cassation, là encore, ils sont présumés professionnels, sauf si le salarié les a identifiés comme personnels.

Mais le fait qu'ils émanent de la messagerie électronique personnelle du sala-

rié n'est pas, à lui seul suffisant pour leur conférer ce caractère personnel.

La source des fichiers, dossiers ou courriels qui figurent sur l'ordinateur professionnel du salarié ne permet pas de retenir la caractère personnel du document dès lors qu'il n'est pas identifié comme tel.

A partir du moment où ces documents sont sur le disque dur de l'ordinateur professionnel, ou connectés à celui-ci, ils sont présumés avoir un caractère professionnel.

RETOUR DE CONGE PARENTAL : PRIORITE A L'EMPLOI PRECEDENT

Lorsqu'un-e salarié-e revient d'un congé parental, l'employeur doit lui proposer en priorité de retrouver le poste qu'il-elle occupait avant son départ lorsqu'il est disponible.

L'article L1225-55 du Code du travail prévoit qu'à l'issue d'un congé parental d'éducation, le-la salarié-e retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente.

Pour la Cour de cassation, cette règle implique que la réintégration du-de la salarié-e doit se faire en

priorité dans l'emploi précédemment occupé par l'intéressé-e lorsqu'il est disponible.

En l'espèce, l'employeur invoquait l'existence d'une clause de mobilité contractuelle pour proposer à la salariée un poste dans une autre agence alors que son poste initial était disponible.

Pour la haute juridiction, dans un arrêt du 19 juin 2013 dès lors que le poste occupé par la salariée avant son congé était disponible l'employeur devait le lui proposer en priorité pour sa réintégra-

tion, peu importe les stipulations de la clause de mobilité.

Face au refus de l'employeur à son retour sur le poste qu'elle occupait avant son départ en congé, la salariée était en droit de rompre son contrat de travail aux torts de l'employeur.

La prise d'acte de la rupture de contrat étant légitime, elle produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

« la salariée est en droit de rompre son contrat de travail aux torts de l'employeur. »

VEHICULE : QUI PAIE L'AMENDE ?

L'employeur ayant payé l'amende pour des infractions commises par un salarié lors de la conduite du véhicule professionnel, ne peut pas obtenir du juge prud'homal une condamnation de l'intéressé à le rembourser.

Seule la faute lourde du salarié permet à un employeur d'engager la responsabilité civile de celui-ci. C'est en application de ce principe classique que la Cour de cassation a rappelé que l'employeur ayant payé les amendes du salarié ne pouvait pas en obtenir le remboursement.

Dans cette affaire, l'employeur n'avait pas opéré de lui-même une compensation entre le montant des contraventions et le salaire de l'intéressé. Il

avait simplement présenté au juge prud'homal, dans le cadre d'un litige né de la contestation par le salarié de la légitimité de son licenciement, une demande reconventionnelle tendant au remboursement par ce dernier du montant de plusieurs condamnations pour stationnement irrégulier et excès de vitesse. Or, sauf exception, l'intention de nuire du salarié caractéristique de la faute lourde paraît devoir être écartée dans une telle hypothèse et l'employeur ne peut donc espérer se faire rembourser.

Mais le paiement par l'employeur des amendes pour les infractions routières commises par le salarié dans l'exercice de ses fonctions avec un véhicule appartenant à l'entreprise

n'est pas une fatalité. En effet, il peut établir qu'il n'est pas l'auteur véritable de l'infraction (C. route art L 121-2 et L 121-3). A réception de l'avis d'amende, l'employeur peut donc, s'il le souhaite former une requête en exonération dans laquelle il doit préciser l'identité, l'adresse et la référence du permis de la personne présumée conduire le véhicule lors de la constatation de la contravention (CPP art 529-10). Le salarié auteur de l'infraction devra alors s'acquitter de l'amende. Mais il se verra aussi retirer sur son permis les points correspondants à cette infraction, ce qui explique, sans doute, la réticence de certains employeurs à exercer une requête en exonération du paiement d'une amende avec dénonciation du salarié concerné.



CLAUDE DE MOBILITE ET DELAI DE PREVENANCE

Clause de mobilité un délai de prévenance suffisant doit être respecté.

L'employeur qui change d'affectation un salarié, en application d'une clause de mobilité, agit de façon précipitée lorsqu'il informe ce dernier moins de 24 heures avant la prise d'effet.

Une salariée vendeuse a été licenciée pour avoir refusé son affectation dans un autre magasin. Elle saisit le conseil de prud'hommes pour demander des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle est déboutée par les juges du fond qui estiment que la clause de mobilité stipulée au contrat était valide et qu'il n'est pas démontré l'existence d'un abus de droit

de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction par rapport à la mise en œuvre de cette clause.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis et donne droit à la salariée. En effet, cette dernière avait été avisée du changement d'affectation du lieu de travail moins de 24 heures avant sa prise d'effet. Or ce n'est pas un délai de prévenance suffisant. L'employeur a donc agi de façon précipitée, ce qui rend le licenciement abusif.

Remarque : le caractère raisonnable du délai de prévenance est fonction de la situation. Prévenir la veille pour le lendemain se traduit par l'absence de respect d'un délai de prévenance et l'absence

de bonne foi de l'employeur (Cass. soc., 3 mai 2012, n° 10-25.937). Mais il en est de même si l'employeur prévient le salarié 10 jours à l'avance si la mise en œuvre de la clause entraîne des perturbations pour le salarié et sa famille (Cass. soc., 21 juin 2006, n° 04-44.866 ; Cass. soc., 14 oct. 2008, n° 07-43.071). En revanche, en l'absence de telles perturbations, un délai de prévenance de 13 jours a été jugé suffisant (Cass. soc., 15 mars 2006, n° 04-47.368).

Cass. soc., 28 nov. 2012, n° 11-22.645

Sud Matmut

Téléphone : 06 66 75 97 84
Télécopie : 01 73 79 48 90
Messagerie : solidairesmatmut@gmail.com
Internet : <http://solidairesmatmut.wifeo.com>