

La revue de jurisprudence et actualité droit social de Sud Matmut

Les fêtes de fin d'année en entreprise sans embuche

La fin de l'année approche et est souvent célébrée lors d'une fête organisée par l'entreprise. Quelques points à rappeler pour que celle-ci reste un moment convivial.

DANS CE NUMÉRO :

Fêtes de fin d'année	1
Panorama sur le CDD	2
Validation des acquis de l'expérience (VA E)	3
Mésentente avec un supérieur	4
Communiquer via messagerie électronique	4

A l'occasion de la fin de l'année, nombreuses sont les entreprises qui organisent un déjeuner, un pot, une cérémonie de vœux, une soirée pour rassembler le personnel.

Est-il obligatoire d'assister à la fête de fin d'année ? L'employeur peut-il sanctionner un salarié qui ne se comporte pas correctement ? Est-il responsable en cas d'accident ?

La présence de tous est-elle obligatoire ?

Lorsque l'employeur organise une fête rassemblant le personnel d'une entreprise, d'un établissement ou d'un service, il doit en principe y convier tous les salariés compris dans ce périmètre. A défaut, il pourrait se voir reprocher une mise à l'écart vexatoire de certains d'entre eux.

Même dûment invité à une fête de fin d'année ou à une cérémonie de vœux, le salarié n'est pas tenu d'y assister, surtout lorsque cet événement est organisé en dehors du temps de travail ou pendant ses congés (CA Pau 20-12-2001 n° 00-1622). Il est donc libre de refuser de s'y rendre, même sans motif, et son absence ne saurait être fautive ni justifier une sanction.

Si l'événement a lieu pendant le temps de travail, le salarié ne désirant pas y participer doit se tenir à la disposition de l'employeur pour effectuer son travail. Il a droit, dans ce cas, au paiement de son salaire (Cass. soc. 8-10-1996 n° 93-44.872),

Le salarié qui se tient mal peut-il être sanctionné ?

A l'occasion d'une fête de fin d'année en dehors du temps et du lieu de travail, le salarié n'est plus sous la subordination juridique de l'employeur et ses actes relèvent de sa vie personnelle. En principe, ils échappent au pouvoir disciplinaire de l'employeur. Mais certains comportements peuvent être rattachés à la vie professionnelle et donc donner lieu à une sanction.

Par exemple, le simple fait d'engager une querelle sans gravité avec l'employeur ne justifie pas une sanction (CA Paris 10-2-1992 n° 91-35671).

En revanche, le salarié qui se montre violent à l'égard de collègues de travail, même en dehors du temps et du lieu de travail, commet une faute justifiant un licenciement (voir inf. 5 p. 07).

De même, le salarié qui a envers des collègues des attitudes déplacées pouvant être qualifiées de harcèlement sexuel commet une faute justifiant, le cas échéant, un licenciement pour faute grave. Ce comportement, même lors de soirées organisées après le travail, se rattache à sa vie professionnelle dès lors qu'il est adopté à l'égard de personnes avec lesquelles le salarié est en contact en raison de ses fonctions (Cass. soc. 9-10-2011 n° 09-72.672).

L'employeur est-il responsable en cas d'accident ?

Il a été jugé qu'est victime d'un accident du travail le salarié ayant reçu dans l'œil un bouchon de champagne au cours d'une réception dans la salle des fêtes de l'entreprise (CA Versailles 21-10-1988), tout comme le membre du comité d'entreprise blessé en démontant le matériel ayant servi à la fête (Cass. soc. 25-5-1981 n° 80-11.523).

On peut se demander si pourraient également être qualifiées d'accident du travail une intoxication alimentaire ou encore une cheville foulée lors d'une danse endiablée. A notre connaissance, la jurisprudence n'a pas encore apporté de réponse à ces questions.

Attention au retour !

Une fois la fête terminée, le trajet du retour n'est pas sans danger, surtout lorsque les participants ont consommé de l'alcool.

Il appartient à chacun d'avoir une attitude responsable et de prendre garde à sa propre sécurité et à celle des autres.

L'employeur peut avoir un rôle de prévention, par exemple en mettant des éthylotests à disposition, ou en organisant un système de navettes ou de

covoiturage. Il peut, sur la base du volontariat, confier aux personnes ne buvant pas d'alcool le soin de raccompagner celles n'étant plus en état de conduire.

Dans une affaire où l'employeur avait mis en place une telle organisation, a pu être licencié un salarié qui, ayant bu sans retenue, a pris la place du conducteur sobre et provoqué un accident mortel de la circulation touchant des membres de l'entreprise présents dans le

véhicule (CA Chambéry 24-4-2007 n° 06-283).

Par ailleurs, des salariés n'ayant pas empêché un collègue de conduire, alors qu'ils avaient conscience qu'il n'était pas en état de le faire, peuvent être poursuivis pour non-assistance à personne en danger (Cass. crim. 5-6-2007 n° G6-86.228).

Panorama sur le contrat à durée déterminée

Le 30 septembre 2014, la Cour de cassation rend une série de trois arrêts sur le contrat à durée déterminée (CDD) qui méritent attention.

Soc. 30 septembre 2014, FS-P+B, n° 13-18.162

Soc. 30 septembre 2014, FS-P+B, n° 13-21.115

Soc. 30 septembre 2014, FS-P+B, n° 13-13.522

En parfaite pédagogie, avec les arrêts ci-dessus, la chambre sociale nous éclaire sur différents points concernant les CDD.

POURQUOI DES EMBAUCHES EN CDD ?



1. Dans le premier arrêt (pourvoi n° 13-18.162), il était question du respect du délai de carence entre des CDD successifs. D'abord, l'article L. 1244-1 du code du travail limite les possibilités de conclure des CDD successifs avec un même salarié dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent ;
- remplacement d'un salarié dont le contrat est suspendu ;
- emplois saisonniers ou CDD d'usage ;
- remplacement d'un chef d'entreprise ou d'exploitation agricole.

Ensuite, l'article L. 1244-4 du code du travail dresse la liste limitative des motifs pour lesquels aucun délai de carence n'est imposé :

- aux CDD conclus pour remplacer un salarié absent en cas de nouvelle absence de celui-ci ;
- aux CDD conclus pour réaliser des travaux urgents ;
- aux CDD saisonniers ou d'usage ;
- aux CDD conclus pour remplacer un chef d'entreprise ;
- aux CDD conclus dans le cadre de la politique de l'emploi ou pour assurer un complément de formation ;
- aux CDD conclus pour remplacer un salarié en CDD l'ayant

rompu par anticipation ;

- aux CDD conclus pour remplacer un salarié ayant refusé un renouvellement de CDD (pour la durée du contrat non renouvelé),

En l'espèce, un salarié avait été engagé dans le cadre d'un premier contrat à durée déterminée motivé par un accroissement d'activité, puis d'une succession d'autres contrats pour remplacer des salariés absents. Aucun délai de carence n'avait été respecté par l'employeur. Dès lors, le salarié saisissait une juridiction prud'homale pour demander la requalification des CDD successifs en contrats à durée indéterminée (CDI). Pour l'employeur, il n'y avait pas à respecter de délai de carence dans la mesure où les CDD avaient été conclus pour assurer le remplacement d'un salarié absent. La Cour de cassation condamne l'employeur au motif que, s'il pouvait conclure une succession de CDD sans délai de carence pour remplacer des salariés absents, en revanche, il aurait dû appliquer le délai de carence entre « le terme du premier contrat motivé par un accroissement temporaire d'activité, lequel ne rentre pas dans le champ d'application de l'article L. 1244-1 du code du travail ni dans celui de l'article L. 1244-4 du même code et la conclusion du deuxième contrat conclu pour le

remplacement d'un salarié absent ». Par conséquent, cette carence entraînait la requalification en CDI du premier CDD de remplacement.

2. Le deuxième arrêt (pourvoi n° 13-21.115) répondait à deux moyens formés par le salarié. Le premier était relatif au calcul de l'ancienneté lorsque des contrats saisonniers sont conclus successivement par un salarié dans la même entreprise. Le salarié avait été engagé dans le cadre d'une succession de CDD saisonniers. Il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement d'une prime d'ancienneté et la requalification des CDD en un CDI faisant valoir qu'il avait été engagé en réalité pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Pour les juges du fond, d'une part, l'ancienneté à prendre en compte était celle qui résulte du contrat de travail en cours à l'exclusion des contrats antérieurs qui ont épuisé leurs effets et, d'autre part, le cumul des durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs prévu par l'article L. 1244-2 du code du travail ne vise que ceux de ces contrats comportant une clause de

reconduction pour la saison suivante. La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel et énonce la règle de façon explicite : « les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans la même entreprise sont cumulées pour calculer l'ancienneté du salarié » (C. trav., art. L. 1244-2).

En second lieu, le salarié contestait le caractère saisonnier de son emploi et soutenait qu'il avait été engagé afin de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. On peut admettre, en effet, qu'un salarié embauché régulièrement pour la saison durant de nombreuses années devienne un salarié « permanent » d'une entreprise elle-même saisonnière (V. Dr. soc. 2002. 1140, obs. C. Roy-Loustaunau).

Toutefois, la cour d'appel avait rejeté la demande en requalification des contrats de travail à caractère saisonnier en CDI. Les juges du fond retenaient que ne pouvait être contestée la nature saisonnière des tâches confiées au salarié. La Cour de cassation censure cette position en opposant à la cour d'appel le manque de précisions concrètes quant à la nature et la date des différents emplois ayant donné lieu à la conclu-

sion des contrats saisonniers litigieux, ainsi que l'absence de vérifications quant aux tâches confiées réellement au salarié. Une fois de plus, la Cour de cassation invite les juges du fond à exercer un contrôle in concreto des demandes qui leurs sont soumises.

3. Enfin, dans le troisième arrêt (pourvoi n° 13-13.522), la Cour de cassation devait statuer sur l'obligation de fixer un terme précis au CDD ou, tout du moins, d'indiquer la durée minimale du contrat. Ici, un salarié avait été engagé selon plusieurs contrats saisonniers. Trois de ces contrats stipulaient qu'ils se termineraient au plus tard à une certaine date et de certains travaux. Au terme du dernier contrat, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en requalification de chacun de ses contrats en un CDI et en paiement d'indemnités subséquentes de requalification et de rupture. La cour d'appel avait débouté le salarié en considérant que tous les contrats comportaient un terme précis puisqu'ils devaient prendre fin à chaque fois au plus tard à une certaine date.

Finalement, la Cour de cassation met un terme à ce jeu d'interprétation en retenant que la seule indication dans

les contrats qu'ils se termineraient « à la fin » de certains travaux et « au plus tard » à une certaine date n'était pas suffisante à faire reconnaître qu'ils comportaient un terme précis ni une durée minimale. Dit autrement, l'indication d'une durée maximale dans un contrat de travail saisonnier ne peut pas constituer un terme précis.

Cet arrêt s'inscrit dans une décision déjà bien ancienne dans laquelle la Cour de cassation avait considéré que ne répondait pas aux exigences légales le contrat qui indique qu'il est conclu jusqu'à l'automatisation de la tâche confiée au salarié et qui, de ce fait, ne comportait pas un terme fixé avec précision (V. Soc. 19 juin 1987, n° 84-45379, Bull. civ. V, n° 400 ; dans le même sens, 3 févr. 1982, n° 79-41.730, Bull. civ. V, n° 59 ; 26 nov. 1987, D.1987. IR 257 ; Angers, 7 janv. 1986, D. 1986. IR 365, obs. Karaquillo ; Soc. 22 janv. 1992, n° 88-42.842, Bull. civ. V, n° 20 ; D. 1992. IR 60 ; RJS 1992. 96, n° 123 ; 22 juin 1993, n° 90-43.398, D. 1993. 592 ; note C. Roy-Loustaunau ; RJS 1993. 505, n° 848 ; CSB 1993. 243, S. 121 ; 6 novembre 1984, n° 82-42.375, Bull. civ. V, n° 410 ; 22 avr. 1985, n° 82-42.170, Bull. civ. V, n° 244 ; Dr. soc. 1987. 1, note J. Savatier).

« les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans la même entreprise sont cumulées pour calculer l'ancienneté du salarié » (C. trav., art. L. 1244-2).

Validation des acquis de l'expérience : du nouveau

Un décret du 12 novembre 2014 fixe les conditions d'ouverture du droit au congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE) pour les CDD, ainsi que les modalités des actions de préparation à la VAE.

Pour bénéficier d'un congé pour validation des acquis de l'expérience, la personne titulaire d'un CDD devra justifier de 24 mois d'activité salariée ou d'apprentissage, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années (C. trav., art. R. 6422-7-1).

Le congé pour validation des acquis de l'expérience se déroule en dehors de la période d'exécution du CDD. Il débute au plus tard 12 mois après le terme du contrat. À la demande du salarié et après accord de l'employeur, le congé peut être pris en tout ou partie avant le terme du contrat de travail (C. trav., art. R. 6422-7-2).

Par ailleurs, le décret prévoit les conditions de l'ac-

compagnement des candidats à la VAE. Ainsi, l'accompagnement débute dès que le dossier de demande de validation a été déclaré recevable et prend fin à la date d'évaluation par le jury (C. trav., art. R. 6423-2). L'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience comprend un module de base composé d'une aide méthodologique à la description des activités et de l'expérience du candidat correspondant aux exigences du référentiel de la certification visée, à la formalisation de son dossier de validation, à la préparation de l'entretien avec le jury et le cas échéant à la mise en situation professionnelle (C. trav., art. R. 6423-3).

Toute personne qui souhaite recourir à un service d'accompagnement pour la VAE bénéficie d'une information sur les conditions d'accueil, les modalités et méthodes utilisées par l'organisme intervenant et sur la formation et la qualification des accompagnateurs (C. trav., art. R. 6423-4).

D. n° 2014-1354, 12 nov. 2014, JO 14 nov.

Ne pas s'entendre avec son supérieur ne constitue pas une faute

Cass. soc. 24 septembre 2014 n° 13-15.629 (n° 1601 F-D), Sté France Telecom c/ D.

Les propos tenus par un salarié, démontrant l'existence d'une mésentente entre celui-ci et son supérieur direct, sans pour autant caractériser une volonté d'obstruction et de désobéissance frontale ou larvée, ne constituent pas une faute.

Le salarié commet une faute lorsqu'il se dresse contre l'autorité de l'employeur ou de son supérieur hiérarchique (par exemple Cass. soc. 23 février 2005 n° 02-47.557 ; Cass. soc. 31 janvier 2012 n° 10-25.651).

Un tel comportement doit néanmoins être distingué de la simple mésentente entre salariés qui, par essence, n'est pas fautive, mais peut justifier un licenciement si elle repose sur des faits objectivement imputables au salarié (en ce sens Cass. soc. 12 janvier 2000

n° 97-43.936 ; Cass. soc. 27 novembre 2001 n° 99-45.163).

Dans l'arrêt du 24 septembre 2014, il était reproché à l'intéressé de rejeter l'autorité de son supérieur en le contredisant, en refusant d'exécuter une tâche et en se plaignant de lui auprès de leur responsable.

Mais pour la cour d'appel, cette attitude ne relevait ni de la désobéissance, ni d'une volonté d'obstruction systématique. En effet, le salarié avait simplement exprimé son désaccord sur certains points en des termes mesurés.

Les propos injurieux avaient été prononcés auprès d'un responsable dont il était proche mais n'avaient pas été rendus public. Quant au refus d'exécuter une tâche demandée, il s'expliquait par un manque de temps du salarié.

Salariés, sachez communiquer via votre messagerie électronique dans votre entreprise.

6 millions de courriels sont échangés en France chaque jour par 40 millions d'internautes [1]. Parmi eux, employeurs et salariés échangent chaque jour des messages personnels et professionnels.

Comment le salarié peut-il communiquer librement par sa messagerie électronique dans l'entreprise sans risquer d'être sanctionné ?

Les récentes décisions de jurisprudence confirment la nécessité pour le salarié de distinguer sa messagerie personnelle de sa messagerie professionnelle. Des nuances se font jour au fur et à mesure que les contentieux se développent.

A. Une confirmation : le courriel adressé par le salarié depuis sa messagerie personnelle en dehors de son temps et de son lieu de travail reste privé.

Un salarié a été licencié pour faute grave avec mise à pied conservatoire pour avoir dénigré sa supérieure hiérarchique dans un courriel adressé à un collègue. L'employeur considérait que le salarié avait manqué à son obligation de discrétion et de loyauté. La Cour de cassation confirme le caractère privé de ce courriel dont le contenu ne peut donc constituer une faute du salarié qui n'agit plus dans le cadre de son contrat de travail.

B. Le courriel envoyé par le salarié de sa messagerie professionnelle ne caractérise pas nécessairement un abus de sa liberté d'expression.

Deux cas de figure ont fait l'objet d'une jurisprudence spécifique :

1. Le courriel à caractère privé non identifié comme personnel adressé par le salarié de sa messagerie professionnelle.

Le courriel à caractère privé envoyé par le salarié de sa messagerie professionnelle sans qu'il ne l'ait identifié comme personnel, peut être lu par l'employeur. Mais les juges considèrent que l'employeur ne peut pas utiliser ce courriel pour sanctionner le salarié lorsqu'il relève de sa vie privée.

Illustration récente : Un salarié responsable approvisionnement et commande fournisseur agent de maîtrise est licencié pour faute notamment au motif qu'il aurait adressé à sa compagne via sa messagerie professionnelle des messages personnels. La Cour d'appel appliquant stricto sensu la jurisprudence de la Cour de cassation précitée a jugé que : « Ces courriels ressortent, au vu de leur contenu et de l'identité de leur destinataire, de la correspondance privée échangée par le salarié avec sa compagne ; Or attendu que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée et au secret des correspondances ; Que si l'employeur peut toujours consulter les fichiers qui n'ont pas été identifiés comme personnels par le salarié, il ne peut les utiliser à son encontre dans une procédure judiciaire s'ils s'avèrent relever de sa vie privée ».

2. Les messages qui ne sont pas à caractère privé et qui n'ont pas été identifiés comme personnels sur la messagerie professionnelle sont accessibles à l'employeur qui peut les utiliser pour justifier le

licenciement du salarié

Deux arrêts des Cours d'appel de Colmar et de Paris confirment cette jurisprudence.

Dans son arrêt du 8 avril 2014 n°12/04500, la Cour d'appel de Colmar juge bien-fondé le licenciement d'un Directeur Opérationnel licencié pour faute notamment pour manquement à son obligation de loyauté dans un contexte plus global d'actes de concurrences déloyales. L'employeur avait pris connaissance de courriels électroniques adressés par le salarié à un tiers durant son temps de travail à l'aide des outils informatiques de l'entreprise. Ayant constaté que le salarié n'avait pas identifié ses courriels envoyés depuis sa messagerie professionnelle comme personnels la Cour d'appel a jugé que l'employeur avait légitimement pu en prendre connaissance : « Sont présumés avoir un caractère professionnel les fichiers créés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à disposition par l'employeur pour les besoins du travail, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels, en sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé ».

Le second arrêt de la Cour d'appel de Paris du 4 mars 2014 n°12/01361 va au-delà puisqu'il statue sur l'accès par l'employeur aux courriels du salarié placés dans la poubelle de l'ordinateur et non identifiés par le salarié comme personnels : Une salariée directrice de département est poursuivie en justice par son ancien employeur après sa démission pour acte de concurrence déloyale. La Cour d'appel constate que les courriels personnels placés dans la corbeille du salarié doivent également être identifiés comme personnels : « Considérant que les courriels électroniques créés et émis par un salarié grâce à l'outil informatique mis à disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel en sorte que l'employeur peut y avoir accès hors sa présence, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels ; que cette identification doit être claire et univoque ; qu'à défaut, le courrier est considéré comme professionnel et l'employeur peut y avoir librement accès ; Considérant que les fichiers professionnels réalisés par le salarié avec les outils informatiques mis à disposition par l'entreprise pour l'exécution de son contrat de travail sont la propriété de l'employeur ; que les courriels de la boîte de messagerie professionnelle constituent autant de fichiers présumés à caractère professionnel auquel le salarié ne peut porter atteinte ; qu'il en résulte que l'employeur est en droit, après le départ du salarié, de procéder aux opérations nécessaires au rétablissement et à la restauration des fichiers professionnels ; qu'il est dès lors en mesure d'ouvrir les messages placés dans la corbeille qui ne sont pas identifiés par le salarié comme étant des messages personnels ».