



Inaptitude du salarié et congés payés

L'employeur tenu, en l'absence de reclassement ou de licenciement d'un salarié déclaré inapte, de reprendre le paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois, ne peut substituer à cette obligation le paiement d'une indemnité de congés payés non pris, ni contraindre le salarié à prendre ses congés. C'est ce qui ressort d'une décision de la Cour de cassation du 3 juillet 2013.

Dans cette affaire, une salariée, déclarée inapte à la suite de deux visites médicales, estimait que l'employeur aurait dû reprendre le versement de son salaire à compter du 28 mai 2007, date à laquelle l'employeur lui avait imposé de prendre des congés payés.

La Cour de cassation donne gain de cause à la salariée et condamne l'employeur à un rappel de salaire sur la période de congés payés imposée (soit 2 095 euros) ainsi qu'à des dommages-intérêts de 400 euros pour non-exécution de bonne foi du contrat de travail.

Cass. soc. 3 juillet 2013, n° 11-23687

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027670626&fastReqlId=1381421429&fastPos=1>

Date de signature de la convention de rupture conventionnelle

La Cour de cassation juge que, dans le silence de la loi, il n'y a aucun délai à respecter entre l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture conventionnelle, et la signature de la convention.

La convention de rupture conventionnelle peut donc être signée dès la fin de l'entretien.

En effet, l'entretien prévu par la réglementation dans le cadre de la procédure de rupture a principalement pour objet de fixer les modalités d'assistance des parties. Il ne prévoit aucun formalisme particulier en termes de convocation, date, heure ou lieu et ne prévoit pas de délai minimal d'attente préalable à la signature du formulaire de rupture conventionnelle.

On pouvait s'interroger sur l'atteinte éventuelle au consentement du salarié dans ce cadre, compte tenu de l'absence de délai de réflexion. Mais la Cour de cassation maintient sa jurisprudence récente, jugeant que l'existence d'un différend entre les parties au contrat de travail au jour de la signature n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture, « en l'absence de pression ou contrainte exercée sur le salarié pour l'inciter à choisir la voie de la rupture conventionnelle ».

15 juillet 2013

Ces éléments n'étant pas avérés dans cette affaire, la Cour de cassation ne donne pas suite à la demande de la salariée visant à faire requalifier la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 3 juillet 2013, n° 12-19268

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027670684&fastReqId=1388840438&fastPos=1>

Clause de protection de clientèle

La Cour de cassation considère qu'une clause de « protection de la clientèle » rédigée en des termes ambigus, larges et imprécis doit s'analyser en une clause de non-concurrence illicite.

Dans cette affaire, après avoir été licenciée, une salariée réclamait des dommages intérêts car elle estimait qu'une clause du contrat de travail dite « de non-sollicitation de la clientèle », était en fait une clause de non-concurrence. En effet, cette clause se bornait à lui interdire, après son départ de l'entreprise, « d'entreprendre des démarches » auprès des clients de son ancien employeur « visant à les détourner ou de les inciter à retirer leur adhésion ».

Les juges lui ont donné gain de cause car cette clause aboutissait en réalité à interdire à cette salariée l'exercice d'une activité conforme à sa formation et à son expérience professionnelle.

Cass. soc. 3 juillet 2013, n° 12-19465

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027675639&fastReqId=1046545949&fastPos=1>

Rupture conventionnelle et clause de renonciation à tout recours

Lorsqu'une convention de rupture conventionnelle contient une clause de renonciation à tout recours, celle-ci est réputée non-écrite sans toutefois remettre en cause la validité de la convention de rupture.

Dans cette affaire, un salarié protégé avait conclu avec l'employeur une convention de rupture conventionnelle homologuée par l'inspecteur du travail. La convention de rupture comportait une clause selon laquelle les parties renonçaient irrévocablement à toutes autres actions ou prétentions de quelque nature que ce soit qui résulteraient de l'exécution ou de la cessation du contrat de travail.

Le salarié faisait valoir que cette clause entachait de nullité la rupture conventionnelle et que cette clause devait être requalifiée en transaction nulle car conclue en l'absence de rupture antérieure du contrat de travail.

Les juges ne font pas droit à la demande du salarié. En effet, la Cour de cassation confirme sa position selon laquelle l'existence d'un différend au moment de la conclusion d'une convention de

rupture conventionnelle n'affecte pas en elle-même la validité de cette convention (cf. Cass. soc. 23 mai 2013, n° 12-13865).

Seul un vice du consentement aurait pu invalider ladite rupture.

Cass. soc. 26 juin 2013, n° 12-15208

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027632704&fastReqId=1716868589&fastPos=1>

Envoi de fichiers via la messagerie personnelle

Les fichiers intégrés dans le disque dur de l'ordinateur mis à disposition du salarié par l'employeur ne sont pas identifiés comme personnels du seul fait qu'ils émanent initialement de la messagerie électronique personnelle du salarié. Dès lors, l'employeur peut les ouvrir hors la présence du salarié. C'est ce qu'il résulte d'une décision de la Cour de cassation en date du 19 juin 2013.

Dans cette affaire, une entreprise avait licencié un salarié pour faute grave en raison du manquement de ce dernier à ses obligations d'exclusivité et de loyauté. Afin d'établir la preuve des faits reprochés au salarié, l'employeur avait produit l'analyse du contenu du disque dur de l'ordinateur professionnel de ce dernier. Notons que le salarié considérait que la preuve produite par l'employeur était illicite car l'expert mandaté par la société avait accédé aux courriels échangés entre le salarié et l'un de ces collègues via la messagerie personnelle.

La Cour de cassation infirme la décision de la cour d'appel et rappelle sa jurisprudence constante selon laquelle les dossiers et fichiers créés par un salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour l'exécution de son travail sont présumés, sauf si le salarié les identifie comme étant personnel, avoir un caractère professionnel.

Cass. soc. 19 juin 2013, n° 12-12138

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027596663&fastReqId=118168585&fastPos=1>

Préavis conventionnel non respecté et indemnisation de l'employeur

Le non-respect d'un préavis conventionnel par un salarié ouvre droit à des dommages et intérêts pour l'employeur sans qu'il soit nécessaire de justifier d'un préjudice. Telle est le principe posé par la Cour de cassation dans un arrêt du 23 mai 2013.

Dans cette affaire, un salarié avait démissionné par lettre du 5 février 2011 en demandant à être dispensé de son préavis à compter du 22 février 2011. L'employeur a refusé cette dispense et a indiqué que son contrat serait rompu le 7 mars 2011. Le salarié ne s'est plus présenté à son travail à compter du 24 février 2011. L'employeur a donc saisi la juridiction prud'homale.

15 juillet 2013

Les juges du fond avaient rejeté la demande de dommages-intérêts au titre du non-respect du préavis considérant que l'employeur ne produisait aucun élément établissant son préjudice.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt ainsi rendu considérant que l'article 27 de la convention collective applicable prévoyant que l'inobservation du préavis entraîne, pour la partie qui rompt le contrat, le paiement à l'autre partie du salaire normal correspondant à la durée du préavis restant à courir, le conseil de prud'hommes n'avait pas à rechercher l'existence d'un préjudice.

Cass. soc. 23 mai 2013 n° 12-13891

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027454391&fastReqId=1054398732&fastPos=1>

Excès de vitesse avec un véhicule de société : paiement de l'amende

Lorsque l'auteur d'un excès de vitesse commis avec un véhicule de société n'est pas identifié, seul le représentant légal de la société titulaire du certificat d'immatriculation ou locataire du véhicule peut être déclaré pécuniairement redevable de l'amende.

Cette position prise en application du Code de la route (art. L121-3) est confirmée par la Cour de cassation.

Dans cette affaire, le salarié contestait avoir été le conducteur du véhicule au moment des contrôles et considérait qu'en l'absence de carnet de bord et de suivi journalier des nombreux salariés susceptibles d'utiliser le véhicule, il était impossible de désigner l'auteur des différents excès de vitesse.

Cass. crim. 17 avril 2013, n° 12-87490

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027401425&fastReqId=2063454555&fastPos=1>