



1. Surveillance de la messagerie et respect de la vie privée

La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a condamné un employeur roumain qui avait licencié un salarié pour avoir utilisé la messagerie professionnelle à des fins personnelles. Pour ce faire, l'employeur avait surveillé et enregistré les communications.

Le règlement intérieur de l'entreprise contenait bien une interdiction d'utiliser les ordinateurs, les photocopieurs, les téléphones, etc. à des fins personnelles, mais il ne comportait aucune mention relative à la possibilité pour l'employeur de surveiller les communications des salariés.

Le salarié a pu faire reconnaître que son droit au respect de la vie privée et familiale, du domicile et de la correspondance, garanti par l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme, avait été violé.

La CEDH reproche aux juridictions nationales de n'avoir pas vérifié si le salarié avait été préalablement averti de la surveillance de ses échanges par l'employeur, ni s'il avait été informé de la nature et de l'étendue de cette surveillance, ainsi que du degré d'intrusion dans sa vie privée et sa correspondance.

La Cour précise les critères que doivent appliquer les autorités nationales lorsqu'elles apprécient si une mesure donnée est proportionnée au but poursuivi, et pour apprécier si l'employé concerné est protégé contre l'arbitraire (information du salarié, étendue de la surveillance effectuée par l'employeur et degré d'intrusion dans la vie privée, justification de la surveillance des communications, modes de contrôles alternatifs...).

CEDH 5 septembre 2017, n° 6149/08

http://www.echr.coe.int/Documents/Press_Q_A_Barbulescu_FRA.PDF

2. Régime social de l'indemnité transactionnelle versée à suite à une rupture anticipée de CDD

L'indemnité transactionnelle ne peut être exonérée de cotisations sociales que si elle représente une indemnité susceptible elle-même d'être exonérée en application d'un texte.

Un employeur conteste la réintégration des indemnités transactionnelles versées suite à la rupture de CDD. Il soutient que ces sommes ont un caractère indemnitaire et qu'elles doivent être exonérées de cotisations.

La Cour de cassation rappelle que « *les sommes accordées, même à titre transactionnel, en cas de rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée ne sont pas au nombre de celles limitativement énumérées par l'article 80 duodecimes du code général des impôts auquel renvoie l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale* ».

Cass. 2^e civ. 6 juillet 2017, n° 16-17959

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000035152582&fastReqId=1797699200&fastPos=1>

3. Absence injustifiée après un arrêt de travail : licenciement faute grave

L'employeur peut licencier pour faute grave s'il justifie de l'impossibilité de maintenir le salarié dans l'entreprise.

La question se pose de savoir si l'employeur peut licencier pour faute grave un salarié qui ne justifie pas de son absence après un arrêt maladie.

Dans cette affaire du 29 juin 2017, un salarié avait été en arrêt de travail pour maladie pendant plus d'un mois. Après avoir repris le travail une demi-journée, il ne s'était plus présenté à son poste, n'avait pas adressé de certificats médicaux et n'avait pas répondu aux demandes de justificatifs de son absence, envoyées par l'employeur à deux reprises.

La Cour de cassation, estimant qu'il ne pouvait être reproché à ce dernier, laissé sans nouvelles, de ne pas avoir organisé de visite de reprise, valide le licenciement pour faute grave.

Cass. soc. 29 juin 2017, n° 15-22856

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000035081552&fastReqId=986893215&fastPos=1>

4. Indemnités complémentaires de prévoyance : responsabilité de l'employeur

Lorsque le salarié est en situation de percevoir des indemnités complémentaires de prévoyance, l'employeur introduit le dossier auprès de l'organisme de prévoyance. Il revient ensuite au salarié de transmettre à l'organisme, le cas échéant, le décompte de ses indemnités journalières pour le calcul et le versement de ses indemnités complémentaires.

Dans cette affaire un salarié souhaite mettre en jeu la responsabilité de son employeur pour défaut de mise en œuvre du régime de prévoyance.

L'employeur, justifiant avoir fait le nécessaire auprès de la caisse de prévoyance et indiquant qu'il revenait au salarié lui-même de transmettre les décomptes des indemnités journalières pour obtenir le versement d'indemnités complémentaires, soutient ne pas pouvoir être tenu responsable des défaillances du salarié.

La Cour de cassation rejette cet argumentaire et reconnaît la responsabilité de l'employeur dans la mesure où il aurait dû solliciter la remise par le salarié des documents nécessaires à l'instruction du dossier.

Cass. soc. 22 juin 2017, n° 16-16977

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000035008303&fastReqId=1819265733&fastPos=1>

5. Modification d'un régime de retraite supplémentaire : non opposabilité aux salariés

Un régime de retraite supplémentaire peut être instauré par accord collectif ou par décision unilatérale. La modification du régime impose de respecter la procédure de révision adéquate (dénonciation de la décision unilatérale ou négociation d'un avenant), faute de quoi elle n'est pas opposable aux salariés.

Dans cette affaire, une entreprise modifie le règlement applicable au régime de retraite supplémentaire à prestations définies instauré par décision unilatérale. À l'occasion de son départ en retraite, un salarié conteste l'opposabilité de la modification intervenue.

Il obtient gain de cause car la société n'a pas respecté un délai suffisant, a omis d'informer les représentants du personnel et de procéder à l'information individuelle de chaque salarié.

Ainsi, il revient à la société de verser annuellement le différentiel, soit près de 67 000 €.

Cass. soc. 15 juin 2017, n° 16-13648

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034963068&fastReqId=1632788648&fastPos=1>

6. Assiette minimum de cotisations sociales : indemnité conventionnelle non versée

L'assiette des cotisations ne peut être inférieure au montant cumulé du SMIC et des indemnités, primes ou majorations s'y ajoutant en vertu d'une disposition législative ou conventionnelle.

Ainsi, l'indemnité de trajet prévue par la convention collective nationale du bâtiment, bien que non versée par l'employeur, a été réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales.

L'employeur contestait cette réintégration au motif que l'indemnité de trajet n'était pas due dans la mesure où les ouvriers avaient l'obligation de passer au siège de l'entreprise avant de se rendre sur les chantiers et qu'ils étaient en outre rémunérés pour la durée des trajets.

Pour la Cour de cassation, la société était tenue de verser l'indemnité de trajet et la réintégration des sommes dans l'assiette des cotisations sociales est justifiée.

Cass. 2^e civ. 15 juin 2017, n° 16-19162

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034961277&fastReqId=1449521961&fastPos=1>

7. Assiette minimum de cotisations sociales : indemnité conventionnelle non versée

L'assiette des cotisations ne peut être inférieure au montant cumulé du SMIC et des indemnités, primes ou majorations s'y ajoutant en vertu d'une disposition législative ou conventionnelle.

Ainsi, l'indemnité de trajet prévue par la convention collective nationale du bâtiment, bien que non versée par l'employeur, a été réintégrée dans l'assiette des cotisations sociales.

L'employeur contestait cette réintégration au motif que l'indemnité de trajet n'était pas due dans la mesure où les ouvriers avaient l'obligation de passer au siège de l'entreprise avant de se rendre sur les chantiers et qu'ils étaient en outre rémunérés pour la durée des trajets.

Pour la Cour de cassation, la société était tenue de verser l'indemnité de trajet et la réintégration des sommes dans l'assiette des cotisations sociales est justifiée.

Cass. 2^e civ. 15 juin 2017, n° 16-19162

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000034961277&fastReqId=1449521961&fastPos=1>