



1. Prévoyance : conséquence de l'absence de remise de notice au salarié

L'employeur a l'obligation de remettre aux salariés la notice détaillant les garanties de la prévoyance mise en œuvre dans l'entreprise. À défaut, il s'expose au versement de dommages et intérêts en raison du manquement à ses obligations d'information et de conseil. Dans ce cas, l'employeur est rendu responsable des conséquences qui s'attachent à une information incomplète ayant conduit le salarié à rester dans l'ignorance de l'étendue des garanties souscrites.

Ainsi jugé concernant un salarié demandant un rappel de rente d'invalidité en raison d'un désaccord sur les règles de calcul applicables.

Cass. soc. 26 septembre 2018, n° 16-28110

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000037474152&fastReqId=227206664&fastPos=1>

2. Mention obligatoire des heures supplémentaires sur le bulletin de paie

Le salarié subit un préjudice indemnisable dès lors qu'il n'a pu bénéficier des réductions de cotisations salariales issues de la loi « TEPA », le bulletin de paie ne distinguant pas expressément les heures supplémentaires des heures normales.

Le salarié bénéficiait d'une rémunération de base, portée sur une seule ligne du bulletin, correspondant à 169 heures mensuelles.

Cass. soc. 3 octobre 2018, n° 16-24705

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000037495532&fastReqId=1117514064&fastPos=1>

3. Peut-on licencier pour motif économique un salarié victime d'un accident du travail ?

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave du salarié, soit de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

Ni l'existence d'une cause économique de licenciement ni l'application des critères de l'ordre des licenciements ne suffisent à caractériser l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident.

Le licenciement pour motif économique d'un salarié (hors cessation d'activité de l'entreprise), dont l'arrêt de travail est causé par un accident du travail, ne peut pas être envisagé.

Cass. soc. 3 octobre 2018, n° 17-16474

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000037495540&fastReqId=169332497&fastPos=1>

4. Rupture discriminatoire de la période d'essai : pas d'indemnité compensatrice de préavis

La nullité de la rupture de la période d'essai pour discrimination n'ouvre pas droit au salarié au versement d'une indemnité compensatrice de préavis.

La rupture de la période d'essai d'une salariée a été qualifiée de discriminatoire car elle était intervenue suite à des arrêts de travail pour maladie. Des dommages et intérêts lui avaient été alloués au titre de la nullité de la rupture mais celle-ci réclamait aussi l'indemnité compensatrice de préavis.

Cass. soc. 12 septembre 2018, n° 16-26333

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000037424998&fastReqId=453512951&fastPos=1>

5. Quand les connexions à des sites internet privés deviennent abusives...

Si un trop grand nombre de connexions à des sites internet privés durant les heures de travail peut justifier un licenciement disciplinaire, encore faut-il prouver qu'elles émanent bien du salarié !

Le salarié qui :

- s'est connecté 800 fois en un mois, dont 200 fois en 7 jours à des sites à caractère pornographique depuis un ordinateur mis à sa disposition par son employeur et strictement affecté à un usage professionnel ;
- et qui a stocké des données de cette nature sur un disque dur externe lui appartenant, rapporté et utilisé sur son lieu de travail ;
- peut valablement être licencié pour faute grave.

De même, 7 heures de connexions personnelles sur des sites pornographiques, sur une période de 12 jours peuvent être considérées comme abusives. Toutefois, la faute ne peut être imputée au salarié, s'il était possible à n'importe lequel des autres salariés d'avoir accès à son poste informatique.

Tel sera le cas si :

- les codes d'accès de chacun des ordinateurs de la société consistaient dans les simples initiales de leurs utilisateurs habituels respectifs et que les doubles des clés de l'ensemble des bureaux étaient également accessibles ;
- le procédé de géolocalisation, au moyen duquel l'employeur entendait démontrer la présence du salarié dans l'entreprise lors des connexions litigieuses, n'était pas un mode de preuve licite faute d'avoir été mis en place régulièrement.

Cass. soc. 3 octobre 2018, n° 17-13089

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000037495547&fastReqId=1305521399&fastPos=1>

Cass. soc. 3 octobre 2018, n° 16-23968

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000037495530&fastReqId=1103240376&fastPos=1>

6. Nullité de la rupture conventionnelle en l'absence d'exemplaire remis au salarié

La Cour de cassation rappelle qu'en l'absence de remise au salarié d'un exemplaire de la convention de rupture, celle-ci peut être annulée.

En effet, seule la remise au salarié d'un exemplaire de la convention signée des deux parties lui permet de demander l'homologation de la convention et d'exercer son droit de rétractation en toute connaissance de cause.

Pour rappel, son annulation emporte les mêmes conséquences qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 26 septembre 2018, n° 17-19860

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000037474126&fastReqId=1184621045&fastPos=1>

7. Indemnité conventionnelle de licenciement : pas de proratisation du plafond pour les salariés à temps partiel

L'indemnité de licenciement du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces modalités depuis son entrée dans l'entreprise.

Estimant faire une application de ce principe, l'employeur a effectué un double prorata. D'une part, il a calculé l'indemnité conventionnelle de licenciement en proratisant le salaire de référence temps plein pour les périodes à temps partiel, et d'autre part, il a proratisé le plafond de l'indemnité conventionnelle fixé à 18 mois de traitement.

Ce dernier point est censuré par la Cour de cassation qui souligne que, sauf disposition conventionnelle contraire, la règle de proportionnalité ne trouve pas à s'appliquer à un tel plafond, qui a un caractère forfaitaire.

Cass. soc. 26 septembre 2018, n° 17-11102

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000037474006&fastReqId=348735024&fastPos=1>