

Revue de jurisprudence

BEYNOST – 30 septembre 2024

Envoyer des blagues sexistes avec sa messagerie professionnelle, une liberté fondamentale du salarié ?

- ❓ L'employeur ne peut pas utiliser le contenu d'e-mails personnels d'un salarié émis et reçus grâce à l'outil informatique professionnel pour le licencier. Cette violation du droit au respect de l'intimité de sa vie privée entraîne, à elle seule, la nullité du licenciement. Cass. soc., 25 sept. 2024, n° 23-11.860
- ❓ Dans cette affaire, un salarié est licencié pour faute grave aux motifs de factures réglées en l'absence de contrats ou pour des prestations fictives, du remboursement de frais professionnels injustifiés, de son implication dans une société tierce, d'un comportement déloyal et... de l'envoi de courriels contenant des images et des liens à caractère sexuel.
- ❓ Le salarié avait, en effet, entretenu une correspondance électronique avec un subordonné et des personnes étrangères à l'entreprise, grâce à l'outil informatique mis à sa disposition pour son travail. Ces messages, estampillés « privés », avaient une connotation sexuelle avérée mais ne constituaient pas des faits de harcèlement sexuel. Il s'agissait d'envois de blagues sexistes (de très mauvais goût) et de photos pouvant être considérées comme pornographiques qui ne ciblaient personne en particulier.

-
- ❑ Le salarié conteste son licenciement en justice. Il est débouté en appel, les juges du fond considérant que les messages litigieux contrevenaient à la charte interne de l'entreprise destinée à prévenir le harcèlement sexuel. A tort. La chambre sociale casse l'arrêt d'appel au motif que les messages ne constituaient pas des faits de harcèlement sexuel (Cass. soc., 2 févr. 2022, n° 19-23.345). Elle renvoie l'affaire à la cour d'appel autrement composée.
 - ❑ Cette fois-ci, le licenciement est jugé nul par la cour d'appel de renvoi parce qu'il viole la liberté d'expression du salarié. L'employeur se pourvoit en cassation.
 - ❑ Dans un arrêt du 25 septembre 2024, la Cour de cassation censure une nouvelle fois les juges du fond. Elle confirme la nullité du licenciement mais, dans le droit fil de sa jurisprudence, sur un autre fondement, celui de l'atteinte à sa vie privée, et en tire toutes les conséquences qui s'imposent.

-
- ❓ L'employeur ne peut utiliser le contenu de courriels personnels pour sanctionner un salarié sans violer le secret des correspondances
 - ❓ En vertu de l'article L. 1121-1 du code du travail, tout salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée. Ce droit implique en particulier le secret des correspondances.
 - ❓ Si les courriels figurant sur la boîte électronique professionnelle du salarié, sans mention les faisant apparaître comme étant personnels, sont présumés avoir un caractère professionnel et peuvent dès lors être ouverts par l'employeur (Cass. soc., 15 déc. 2010, n° 08-42.486 ; Cass. soc. 18 oct. 2011, n° 10-26.782), celui-ci ne peut pas, sans violer cette liberté fondamentale, prendre connaissance des messages personnels et identifiés comme tels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, et ceci même au cas où il aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur (Arrêt « Nikon », Cass. soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.942).
 - ❓ Attention ! Même si l'employeur peut consulter les fichiers qui n'ont pas été identifiés comme personnels par le salarié, il ne peut pas les utiliser pour le sanctionner s'ils s'avèrent relever de sa vie privée (Cass. soc., 5 juill. 2011, n° 10-17.284).

-
- ❑ Comme le rappelle l'avocate générale dans son avis joint à l'arrêt, s'agissant de correspondances ou de fichiers à connotation sexuelle, l'employeur est seulement autorisé à reprocher au salarié un manquement à ses obligations contractuelles soit en raison d'un usage abusif de l'outil informatique professionnel à des fins privées (Cass. soc., 16 mai 2007, n° 05-43.455 ; Cass. soc., 18 déc. 2013, n° 12-17.832) soit de la commission de faits délictueux, tels que la pédophilie, susceptibles de nuire aux intérêts de l'entreprise (Cass. soc., 2 juin 2004, n° 03-45.269).
 - ❑ En, l'espèce, les messages litigieux avaient bien été identifiés comme personnels, n'étaient pas trop nombreux et aucun fait pénalement répréhensible susceptible de nuire à l'entreprise ne pouvait être relevé.
 - ❑ Fort logiquement, et en dépit du caractère choquant et moralement critiquables de ces messages, la Cour de cassation reprend le dispositif de l'arrêt « Nikon » précité.

Incertitude sur la qualification de la rupture du contrat : comment trancher ?

- ❓ Lorsqu'un salarié se prétend licencié et que l'employeur le considère comme démissionnaire, le juge doit se positionner sur l'imputabilité de la rupture (Cass. soc., 18 sept. 2024, n° 23-13.069)
- ❓ Dans une récente affaire, un salarié cesse de venir travailler et reçoit quelques jours après une lettre recommandée de son employeur lui demandant de justifier son absence et de reprendre son poste.
- ❓ Le salarié, estimant avoir fait l'objet d'un licenciement verbal, saisit la justice pour obtenir une indemnité de licenciement et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- ❓ L'employeur estime pour sa part que le salarié a démissionné.
- ❓ La cour d'appel ne tranche pas le litige, estimant, au vu des pièces fournies par les deux parties, qu'elle n'est pas en mesure d'imputer la rupture à l'une ou l'autre d'entre elles. Il ne résulte desdites pièces « ni que le salarié ait manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner, ni que l'employeur ait entendu rompre le contrat de travail du salarié ou même ait considéré que le contrat de travail était rompu du fait du salarié ».

-
- ❓ Elle est censurée par la Cour de cassation, qui rappelle qu'en vertu de l'article 12 du code de procédure civile, le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables et qu'il doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée. A partir du moment où salarié et employeur étaient d'accord pour admettre que le contrat avait été rompu et que chacun imputait à l'autre la responsabilité de la rupture, le juge devait prendre position sur l'imputabilité de cette rupture et en tirer les conséquences juridiques. L'arrêt est cassé et l'affaire est renvoyée devant une autre cour d'appel.

Un fait de la vie personnelle ne relève pas nécessairement de l'intimité de la vie privée

- ❓ Un licenciement motivé par un fait de la vie personnelle non attentatoire à la vie privée n'est pas susceptible d'être annulé. (Cass. soc., 25 sept. 2024, n° 22-20.672)
- ❓ Un conducteur de bus de la RATP a fait l'objet d'un contrôle d'identité le 22 avril 2018 après sa journée de travail alors qu'il se trouvait sur la voie publique à bord du véhicule en possession d'un sac contenant de la résine de cannabis. Quatre jours plus tard, les services de police ont transmis à l'employeur un rapport relatant ce contrôle, estimant qu'il était nécessaire de l'avertir en raison des risques générés pour la sécurité des voyageurs. La procédure pénale a finalement été classée sans suite par décision du procureur de la République le 13 juin suivant, l'infraction n'étant pas suffisamment caractérisée.

-
- ❏ Le 29 juin, le salarié a été révoqué pour faute grave.
 - ❏ Remarque : le salarié a été licencié pour « propos et comportements portant gravement atteinte à l'image de l'entreprise et incompatibles avec l'obligation de sécurité de résultat de la RATP tant à l'égard de ses salariés que des voyageurs qu'elle transporte ».
 - ❏ Il conteste son licenciement en justice et réclame la nullité de la rupture et sa réintégration au sein de l'entreprise.
 - ❏ Le conseil de prud'hommes requalifie le licenciement pour faute grave en licenciement pour cause réelle et sérieuse.
 - ❏ La cour d'appel de Paris infirme le jugement et prononce la nullité de la révocation en raison de l'atteinte portée au droit fondamental de l'intéressé à sa vie privée, ordonne la réintégration du salarié et condamne l'employeur à lui payer une indemnité correspondant aux salaires qu'il aurait dû percevoir depuis son éviction jusqu'à sa réintégration effective.
 - ❏ Selon elle, les faits reprochés au salarié ne se rattachaient pas à sa vie professionnelle du seul fait qu'il avait fait état de sa profession lors du contrôle, et ils ne constituaient pas un manquement à une obligation contractuelle dès lors que le contrat de travail interdisait la prise de stupéfiants avant ou pendant le service mais pas après. Par ailleurs, la prise de stupéfiants n'avait pas en l'espèce été caractérisée, les tests s'étant révélés négatifs.
 - ❏ L'employeur conteste la nullité de la rupture, considérant qu'elle ne pouvait pas être encourue en l'absence de texte le prévoyant et à défaut de la violation d'une liberté fondamentale.

-
- ❑ Un licenciement peut être annulé s'il relève de l'intimité de la vie privée du salarié
 - ❑ La Cour de cassation lui donne raison.
 - ❑ Elle rappelle tout d'abord qu'il résulte des articles L. 1235-1, L. 1235-2, L. 1235-3 et L. 1235-3-1 du code du travail que la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur n'ouvre droit pour le salarié qu'à des réparations de nature indemnitaire et que le juge ne peut, en l'absence de disposition le prévoyant et à défaut de violation d'une liberté fondamentale, annuler un licenciement.
 - ❑ Elle rappelle ensuite que le respect de la vie privée constitue bien une liberté fondamentale, conformément à jurisprudence du Conseil constitutionnel selon laquelle la liberté proclamée par l'article 2 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen implique le droit au respect de la vie privée.
 - ❑ Mais, en l'espèce, le motif de la révocation « était tiré de la vie personnelle du salarié sans toutefois relever de l'intimité de sa vie privée ». Le licenciement n'est de ce fait pas atteint de nullité en l'absence de la violation d'une liberté fondamentale.

-
- ❑ Le licenciement fondé sur des faits de la vie personnelle étrangers aux obligations contractuelles est dépourvu de cause réelle et sérieuse
 - ❑ La Cour de cassation considère par ailleurs que la révocation était fondée sur des faits de détention et de consommation de produits stupéfiants à bord du véhicule, constatés par un service de police sur la voie publique, étrangers aux obligations découlant du contrat de travail. Le licenciement pour un motif tiré de la vie personnelle du salarié est ainsi dépourvu de cause réelle et sérieuse.

-
- ❑ Tous les aspects de la vie personnelle ne relèvent pas de l'intimité de la vie privée
 - ❑ Elle estime ainsi qu'un comportement du salarié sans rapport avec l'exécution de son contrat de travail, s'il relève de sa vie personnelle et n'est pas susceptible de constituer une faute, ne relève pas forcément de sa vie privée. En conséquence, un licenciement motivé par un fait de la vie personnelle n'est pas nécessairement attentatoire à la vie privée et n'est donc pas nécessairement susceptible d'être annulé s'il s'avère injustifié.

-
- ❓ Remarque : elle suit ainsi l'avis de l'avocate générale pour qui les propos et le comportement (usage et détention de stupéfiants) du salarié, intervenus dans le cadre de la vie personnelle du salarié, ne s'étaient pas produits dans l'intimité de sa vie privée » et qui considère l'analyse de la cour d'appel lui apparaît « pécher par confusion entre deux notions voisines mais distinctes qui n'emportent pas le même régime juridique ». L'avocate générale précise également que, selon la doctrine, le terme de vie privée « désigne une véritable liberté publique, devant être réservé à la protection du domicile, de la correspondance et de la vie sentimentale, c'est-à-dire à l'intimité de la vie privée ». Elle en conclut que tous les aspects de la vie personnelle du salarié ne relèvent pas de l'intimité de sa vie privée et ne sauraient s'analyser en une liberté fondamentale.

❓ La RATP est condamnée à verser au salarié une indemnité compensatrice de congés payés, une indemnité compensatrice de préavis et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, à lui remettre un bulletin de salaire conforme à la décision de la Cour et à rembourser aux organismes intéressés tout ou partie des indemnités de chômage versées dans la limite de six mois.

❓

Une offre de reclassement préalable n'est pas ferme si un entretien de recrutement est prévu

- ❑ Des offres de reclassement adressées aux salariés menacés de licenciement économique précisant qu'en cas d'intérêt pour l'un des postes proposés, un entretien sera organisé avec une personne dédiée pour s'assurer de la compatibilité de leurs capacités avec l'emploi proposé ne sont pas fermes, et donc pas valables.
- ❑ Cass. soc., 11 sept. 2024, n° 23-10.460

Perte des AGA suite à un licenciement injustifié : le salarié peut réclamer une réparation

- ❑ Bon nombre de plans instaurant l'attribution d'actions gratuites ou des stock-options prévoient une condition de présence dans l'entreprise au terme de la période d'acquisition des actions. Ainsi, en vertu de cette clause, en cas de rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, les actions dont l'attribution n'est pas acquise à la date de la rupture sont perdues.
- ❑ Cette clause s'applique-t-elle également en cas de licenciement injustifié ?
 - ❑ Non.
 - ❑ Le salarié qui n'a pas pu, du fait de son licenciement sans cause réelle et sérieuse, lever les options sur titres subit un préjudice qui doit être réparé (Cass. soc., 14 oct. 2009, n° 08-40.531 ; Cass. soc., 11 juin 2014, n° 12-24.206). Le montant des dommages-intérêts réparant le préjudice est laissé à l'appréciation souveraine des juges du fond. Ceux-ci doivent, au cas par cas, évaluer souverainement la chance perdue et fixer en conséquence le montant de la réparation (Cass. soc., 7 févr. 2018, n° 16-11.635).
 - ❑ Les décisions citées en référence portent sur les stock-options mais sont transposables aux attributions gratuites d'actions (AGA), comme en témoigne un arrêt rendu par la Cour de cassation le 11 septembre 2024.

-
- ❓ Dans cette affaire, un salarié est licencié pour faute grave le 26 juin 2019, soit 4 jours avant la date lui ouvrant droit aux actions attribuées gratuitement par l'entreprise. Il saisit la justice afin de contester son licenciement et solliciter, entre autres, des dommages-intérêts pour réparer le préjudice subi pour perte de chance de bénéficier des actions gratuites. Son licenciement étant requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse, il obtient la somme de 200 000 € destinée à réparer cette perte de chance.
 - ❓ Pour fixer cette somme, les juges du fond s'étaient basés sur un courrier de l'employeur au salarié faisant état d'une promesse d'attribution d'actions gratuites d'une valeur globale brute cible de 200 000 € et sur une lettre individuelle d'attribution gratuite d'actions prévoyant qu'en fonction du niveau de réalisation de la condition de performance prévue au plan, seraient attribuées 234 actions si cette condition était atteinte à 4 %, 468 actions si cette condition était atteinte à 100 % et 702 actions si elle était atteinte à 150 %. La société ne justifiait pas du pourcentage d'atteinte de cette condition sur l'année considérée. Le montant maximal auquel le salarié aurait eu droit si l'objectif de performance de 150 % avait été réalisé était de 213 646,48 €.

-
- ❑ L'employeur se pourvoit en cassation, arguant que des éléments qu'il avait versés aux débats (en l'occurrence des éléments permettant, soi-disant, de justifier du degré d'atteinte de la condition de performance) n'avaient pas été pris en compte par les juges pour fixer le montant des dommages-intérêts.
 - ❑ Le pourvoi est rejeté. La Cour de cassation rappelle qu'en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, la perte d'une chance de se voir attribuer de manière définitive des actions gratuites donne droit à réparation. Si cette réparation doit être nécessairement moindre que la perte réelle de l'avantage, les juges du fond la fixent de manière souveraine en fonction des éléments versés aux débats par chaque partie et ne sont pas tenus de s'expliquer sur les éléments de preuve qu'ils décident d'écarter.

❑ Cass. soc., 11 sept. 2024, n° 23-10.115

Manquement de l'employeur : quand le salarié doit-il prouver un préjudice pour avoir réparation?

- ❑ Plusieurs arrêts du 4 septembre de la Cour de cassation donnent des illustrations sur les manquements de l'employeur ouvrant droit ou non à réparation automatique pour le salarié.
- ❑ Le non-respect du temps de pause quotidien : droit à une réparation automatique (Cass. soc., 4 sept. 2024, n°23-15.944)
- ❑ Le manquement à l'interdiction de faire travailler un salarié pendant son arrêt maladie : droit à une réparation automatique (Cass. soc., 4 sept. 2024, n°23-15.944)

-
- ❑ Le manquement à l'interdiction de faire travailler une salariée pendant son congé maternité : droit à réparation automatique (Cass. soc., 4 sept. 2024, n° 22-16.129)
 - ❑ L'absence de visite de reprise : nécessité de prouver le préjudice (Cass. soc., 4 sept. 2024, n° 22-23.648) (Cass. soc., 4 juill. 2024, n° 22-16.129)

Licenciement économique : précision sur le périmètre d'appréciation du motif économique dans un groupe

- ❓ La spécialisation d'une entreprise dans le groupe ne suffit pas à exclure son rattachement à un secteur d'activité plus étendu au sein duquel doivent être appréciées les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité.

-
- ❑ Lorsqu'une entreprise appartient à un groupe, le cadre d'appréciation du motif économique du licenciement s'apprécie au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe. Le secteur d'activité commun se caractérise, notamment, par la nature des produits, biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché (C. trav., art. L. 1233-3).
 - ❑ La spécialisation d'une entreprise dans le groupe ne suffit pas à exclure son rattachement à un secteur d'activité plus étendu au sein duquel doit être appréciée la cause économique. C'est ce que rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 26 juin 2024.

-
- ❑ La spécialisation d'une filiale du groupe ...
 - ❑ A l'origine des faits, un groupe spécialisé dans la fabrication et la commercialisation de produits dermatologiques décide de fermer une de ses filiales dans le cadre d'une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité. Un PSE unilatéral portant sur projet de licenciement collectif est validé par le Direccte (devenu DREETS).
 - ❑ Deux salariées contestent la pertinence du secteur d'activité retenu par l'employeur et demandent la requalification de leur licenciement économique en licenciement sans cause réelle et sérieuse. La cour d'appel leur donne gain de cause. Elle retient un périmètre plus étendu pour apprécier la réalité de la sauvegarde de la compétitivité invoquée par l'employeur.

-
- ❑ L'employeur forme un pourvoi en cassation. Il considère que le groupe est divisé en trois secteurs d'activité distincts : dermatologie des médicaments de prescription, la dermatologie esthétique et correctrice et la dermatologie cosmétique grand public pour la santé.
 - ❑ Il soutient que la filiale appartient au segment d'activité de la dermatologie des médicaments de prescription, et il en déduit que la compétitivité doit être appréciée sur ce seul segment d'activité.
 - ❑ Il s'appuie pour cela sur les différences entre les trois secteurs en termes :
 - ❑ - de nature des produits concernés (médicaments délivrés sur prescription, produits injectables destinés à être vendus dans des cliniques) ;
 - ❑ - de clientèle ciblée (patientèle de médecins, usagers de cliniques, clients de droguerie/parapharmacie) ;
 - ❑ - de concurrents et de réseaux de distribution (pharmacies, cliniques, drogueries, parapharmacie).

-
- ❑ ... ne suffit pas à l'exclure d'un secteur d'activité plus large
 - ❑ Analyse écartée par la Cour de cassation qui constate que la cour d'appel a pris en considération un faisceau d'indices relatifs, notamment, à la nature des produits, à la division scientifique de recherches dont relève la filiale au même site industriel de production, à la clientèle des produits dermatologiques à laquelle ils s'adressent et aux conditions de commercialisation sans qu'il ne soit distingué de marchés différenciés.
 - ❑ La cour d'appel a pu, dès lors, en déduire que la spécialisation invoquée ne suffisait pas à exclure son rattachement à un secteur d'activité plus étendu. Elle approuve la cour d'appel d'avoir retenu que le périmètre pertinent du secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique de la rupture était celui du domaine médical et paramédical et/ou cosmétique des soins de la peau regroupant les trois segments d'activité.

-
- ❑ ... ne suffit pas à l'exclure d'un secteur d'activité plus large
 - ❑ Analyse écartée par la Cour de cassation qui constate que la cour d'appel a pris en considération un faisceau d'indices relatifs, notamment, à la nature des produits, à la division scientifique de recherches dont relève la filiale au même site industriel de production, à la clientèle des produits dermatologiques à laquelle ils s'adressent et aux conditions de commercialisation sans qu'il ne soit distingué de marchés différenciés.
 - ❑ La cour d'appel a pu, dès lors, en déduire que la spécialisation invoquée ne suffisait pas à exclure son rattachement à un secteur d'activité plus étendu. Elle approuve la cour d'appel d'avoir retenu que le périmètre pertinent du secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique de la rupture était celui du domaine médical et paramédical et/ou cosmétique des soins de la peau regroupant les trois segments d'activité.
 - ❑ Remarque : il s'agit ici d'une confirmation de jurisprudence (Cass. soc., 31 mars 2021, n°19-26.054).
 - ❑ Cass. soc., 26 juin 2024, n°23-15.503



Téléphone : 04.37.57.11.40

Mail : avocats@tnavocats.com

Adresses :

26 Rue de la République | 2 rue de Poissy
69002 LYON | 75005 PARIS