

LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI Métropole N°31 - Mai 2013

1. La période d'essai non acceptée est inopposable au salarié

En l'absence de toute signature, la seule remise du contrat au salarié n'emporte pas acceptation de la période d'essai. Cette dernière lui est donc inopposable.

Dans cette affaire, un salarié engagé en qualité de responsable commercial a pris acte de la rupture de son contrat de travail et saisi la juridiction prud'homale pour obtenir qu'elle soit requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse et ainsi obtenir le rappel de salaire correspondant.

La Cour d'appel a rejeté les demandes du salarié en retenant le fait que la rupture était intervenue au moment de la période d'essai de 3 mois stipulée dans le contrat. Elle retient en outre que le salarié n'a pas signé le contrat, mais qu'il l'a bien reçu et n'a pourtant pas cherché à contester la période d'essai.

La Cour de cassation, quant à elle, souligne le fait que l'accord du salarié sur l'existence d'une période d'essai n'est pas caractérisé. Elle casse donc l'arrêt et accorde au salarié les indemnités de rupture correspondantes.

Ce qu'il faut retenir : une période d'essai, ne peut résulter que d'une stipulation expresse acceptée par le salarié, au plus tard au moment de son engagement. Le salarié qui refuse de signer son contrat ne peut être lié par cette période d'essai.

Il convient de rappeler qu'il ne peut y avoir de prise d'acte au cours d'une période d'essai, même en cas de manquements grave de l'employeur à l'une de ses obligations contractuelles.

Référence : Cass. Soc. 10 avril 2013, n°11-25652

2. L'utilisation d'Internet sur son lieu travail

L'employeur peut-il contrôler les connexions Internet de ses salariés ? Dans quelle mesure le salarié peut-il utiliser la connexion Internet mise à sa disposition ? Peut-il être sanctionné ?
L'utilisation d'Internet au travail a en principe une nature professionnelle

En principe, la connexion Internet, mise à la disposition du salarié par l'employeur, est un outil de travail dont l'utilisation doit être purement professionnelle.

L'employeur peut interdire totalement l'accès à Internet à son salarié, sous réserve que ces restrictions soient justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché (1).

L'employeur a le droit de consulter les connexions Internet de ses salariés car celles-ci sont présumées avoir un caractère professionnel.

En effet, selon la Cour de cassation, les connexions établies par un salarié sur des sites Internet

pendant son temps de travail grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son employeur pour l'exécution de son travail sont présumées avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut les rechercher aux fins de les identifier (2).

Même en l'absence du salarié, l'employeur peut prendre connaissance des connexions à Internet et consulter les favoris, car ils sont effectivement présumés avoir un caractère professionnel (3).

De même, afin de surveiller que la connexion Internet est utilisée à des fins purement professionnelles, l'employeur peut installer sur l'ordinateur du salarié un logiciel de surveillance (4).

Le salarié doit obligatoirement en avoir été informé au préalable, notamment sur la finalité de la mise en place d'un tel logiciel.

De plus, l'employeur doit avoir informé et consulté le comité d'entreprise (5) et avoir déposé une déclaration préalable auprès de la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL), sauf si un correspondant informatique et libertés a été désigné, auquel cas aucune déclaration auprès de la CNIL n'est nécessaire.

L'utilisation d'Internet au travail à titre personnel doit être raisonnable

L'employeur peut tolérer l'utilisation à titre personnel d'Internet. Il fixe les règles d'utilisation et les conditions de contrôle dans la charte Internet ou dans le règlement intérieur.

La charte Internet sert, notamment, à fixer les modalités et les règles d'utilisation d'Internet.

Dès lors, le salarié doit respecter les règles contenues dans le règlement intérieur.

Il doit faire un usage personnel d'Internet mesuré.

En effet, selon les recommandations de la CNIL, l'utilisation à titre personnel d'Internet ne doit pas se faire au-delà d'un délai raisonnable, et les sites consultés ne doivent pas avoir un contenu contraire à l'ordre public et aux bonnes mœurs (6).

Les risques d'une utilisation abusive à titre personnel

L'emploi abusif de la connexion Internet à des fins personnelles peut justifier une sanction disciplinaire allant jusqu'au licenciement.

Selon la jurisprudence, le fait de se connecter de façon manifestement excessive à l'Internet sur son lieu de travail à des fins non professionnelles est de nature à constituer une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

A titre d'exemple, les juges ont considéré que constitue une faute grave justifiant le licenciement du salarié, le fait d'avoir usé de la connexion Internet de l'entreprise, à des fins non professionnelles, pour une durée totale de 41 heures sur un mois (7).

La Haute juridiction a également retenu la faute grave dans le cas d'une salariée qui s'était connectée pendant son temps de travail à de très nombreuses reprises à des sites extra professionnels (de voyage, tourisme, comparaison de prix, prêt-à-porter, sorties et événements régionaux, réseaux sociaux, ...). Ces connexions s'établissaient, exclusion faite de celles présentant un caractère professionnel, à plus de 10.000 sur une période de 13 jours en décembre et de 4 jours en janvier (8).

Par ailleurs, l'usage abusif de la connexion Internet peut entraîner des poursuites pénales à l'encontre d'un salarié. Ainsi, le salarié qui détourne la connexion Internet de l'entreprise de son usage professionnel, pour visiter des sites à caractère pornographique, se rend coupable du délit d'abus de confiance (9).

Un salarié se rendant sur son lieu de travail sur des sites "d'activité sexuelle et de rencontres" se rend coupable de manquements graves à ses obligations découlant du contrat de travail. Ces consultations étaient constitutives d'une faute grave (10).

Références :

- (1) Article L1121-1 du Code du travail
- (2) Cass. Soc. 9 juillet 2008, n°06-45800
- (3) Cass. Soc. 9 février 2010, n°08-45253
- (4) Article L1222-4 du Code du travail
- (5) Article L2323-32 du Code du travail
- (6) Rapports de la CNIL, mars 2001 et février 2002
- (7) Cass. Soc. 18 mars 2009, n°07-44247
- (8) Cass. Soc. 26 février 2013, n°11-27372
- (9) Cass. Crim. 19 mai 2004, n°03-83953
- (10) Cass. Soc. 21 septembre 2011, n°10-14869

3. L'égalité salariale appliquée à des établissements différents d'une même entreprise

Dans cette affaire, une salariée a été engagée en qualité d'employée administrative par une société de transformateurs, laquelle est rattachée à une société mère. En dernier lieu, la salariée exerçait les fonctions d'assistante commerciale dans un des établissements de la société de transformateurs situé en Seine-Maritime.

Licenciée pour motif économique, elle a saisi la juridiction prud'homale, invoquant le principe d'égalité de traitement et plus spécifiquement, le paiement d'une prime exceptionnelle perçue par les salariés licenciés pour le même motif d'un établissement situé dans le Gard.

La Cour d'appel a accueilli la demande formulée par la salariée et a condamné l'employeur à lui verser la prime exceptionnelle qui était prévue par la commission de suivi du plan de sauvegarde de l'emploi.

La Cour de cassation valide la position de la juridiction d'appel.

En l'espèce, l'employeur ne produisait aucun élément de preuve appuyant l'argumentation selon laquelle la prime correspondait à une contrainte supplémentaire.

Au regard de l'attribution de la prime exceptionnelle de 10.000 euros, les salariés de l'établissement situé en Seine-Maritime se trouvaient dans une situation identique à ceux de l'établissement gardois.

Ainsi, la différence de traitement étant constatée, la demande de versement de la prime exceptionnelle par la salariée doit être accueillie.

Ce qu'il faut retenir : il ne peut y avoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale que si elles reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence.

Référence : Cass. Soc. 17 avril 2013, n°12-13847

4. DSC et RSS revirement de jurisprudence CFDT : On peut de nouveau désigner!

La Cour de Cassation avait rendu une jurisprudence selon laquelle une organisation syndicale ne pouvait pas désigner un représentant de section syndicale dans un établissement dès lors qu'elle avait désigné un délégué syndical central.

Une fenêtre ouverte pour les entreprises qui en ont profité pour multiplier les contestations de désignations de représentants syndicaux, à l'image de Brico dépôt.

Pour la CFDT, cette jurisprudence mettait en danger l'action syndicale. C'est pourquoi, elle a argumenté auprès des juges pour qu'une telle décision soit modifiée, ce qui n'était pas gagné d'avance.

Coup double de la CFDT :

La Cour de Cassation est revenue sur sa jurisprudence par un arrêt du 13 février 2013, Le mandat du représentant de la section locale de Brico dépôt est confirmé.

Pour Gilles Desbordes, secrétaire général de la Fédération des Services CFDT « Cette jurisprudence est un nouvel outil pour les organisations syndicales. Il permettra de faire barrage aux entreprises un peu trop audacieuses sur l'interprétation de la loi sur la représentativité (20 août 2008) ».

Eric Charret
Commission Juridique
CFDT UTI Lille Métropole