



DALLOZ

#75

NOVEMBRE
2018

TRAVAIL

Dans ce numéro

Contrôle et contentieux

Conditions de travail

Contrat de travail



#CONTRÔLE ET CONTENTIEUX

● Injures sur Facebook et sanction disciplinaire

Les propos injurieux et offensants tenus à l'encontre de l'employeur sur un compte Facebook fermé, accessible aux seules personnes agréées par le salarié et peu nombreuses, relèvent d'une conversation de nature privée qui ne peut faire l'objet d'une sanction.

Les propos tenus sur Facebook sont considérés comme publics lorsqu'ils sont librement accessibles. A défaut, le réseau social ne s'apparente pas à un espace public, ce qui n'est pas sans conséquence sur le pouvoir disciplinaire de l'employeur. Un arrêt rendu le 12 septembre 2018 l'a confirmé.

Une salariée avait adhéré à un groupe fermé sur Facebook, accessible uniquement à quatorze personnes et dénommé « Extermination des directrices chieuses ». Elle y avait tenu des propos injurieux et humiliants à l'encontre de son employeur, qui l'avait en conséquence licenciée pour faute grave. Le licenciement a été jugé sans cause réelle et sérieuse par les juges du fond, au motif que les propos litigieux ont été émis dans des conditions s'apparentant à une conversation privée insusceptible de sanction.

La Cour de cassation est du même avis : « attendu qu'après avoir constaté que les propos litigieux avaient été diffusés sur le compte ouvert par la salariée sur le site Facebook et qu'ils n'avaient été accessibles qu'à des personnes agréées par cette dernière et peu nombreuses, à savoir un groupe fermé composé de quatorze personnes, de sorte qu'ils relevaient d'une conversation de nature privée, la cour d'appel a pu retenir que ces propos ne caractérisaient pas une faute grave [justifiant le licenciement] ».

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

→ Soc. 12 sept. 2018,
FS-P+B, n° 16-11.690

#CONDITIONS DE TRAVAIL

● Quel est le sort de la clause de non-concurrence en cas de mobilité intragroupe ?

La clause de non-concurrence interdisant au salarié de travailler pour une entreprise concurrente durant un certain délai est neutralisée, en cas de mobilité intragroupe, jusqu'au jour où le contrat de travail conclu avec le second employeur est rompu.

Un directeur commercial a été engagé par la société Comptoir lyonnais d'électricité, aux droits de laquelle est venue la société Sonepar Sud-Est. Le contrat de travail, qui comportait une clause de non-concurrence sur une période de deux années, a été rompu d'un commun accord le 30 juin 2007 afin que le salarié soit engagé le 1er juillet 2007 par la société Teissier, appartenant au même groupe. Ce second contrat de travail, qui comportait une clause de non-concurrence identique, a conventionnellement été rompu début 2010. À la suite de la rupture de son second contrat, le salarié a agi contre l'employeur initial afin d'obtenir le versement de la contrepartie financière qui était insérée dans son premier contrat en exécution de la clause de non-concurrence qui n'avait pas été levée. Concrètement, l'intéressé souhaitait bénéficier d'une indemnité de non-concurrence pendant une période de deux années à la suite de la rupture du second contrat.

Son souhait n'a cependant pas été exaucé... Certes, souligne la Cour de cassation, la clause qui interdit, avant l'expiration d'un certain délai, au salarié quittant une entreprise d'entrer dans une autre entreprise exerçant

→ Soc. 12 sept. 2018,
FS-P+B, n° 17-10.853

↳ une activité similaire ne s'applique pas dès lors que les deux entreprises ne sont pas en situation réelle de concurrence mais appartiennent au même groupe économique, et que le passage du salarié de l'une à l'autre est le résultat d'une entente entre lui et ses deux employeurs successifs. Néanmoins, cette clause reprend ses effets normaux à partir du jour où le contrat de travail avec le second employeur a été rompu, sans que ce délai puisse s'en trouver reporté ou allongé.

Autrement dit, en l'espèce, la clause de non-concurrence n'a pas été suspendue mais a seulement cessé de produire ses effets normaux sur la situation du salarié en mobilité intragroupe. Et parce que le délai de deux ans, qui n'était ni reporté ni allongé durant la période de mobilité, avait expiré à la date de rupture du second contrat, le salarié n'était plus fondé à obtenir le versement de la contrepartie financière fixée dans le premier contrat.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#CONTRAT DE TRAVAIL

● Période d'essai : exclusion de l'indemnité de préavis en cas de rupture discriminatoire

La période d'essai rompue pour un motif discriminatoire n'ouvre pas droit aux indemnités de rupture du contrat de travail (licenciement, préavis et congés payés afférents).

En cas de rupture de la période d'essai pour motif discriminatoire, le salarié évincé ne peut prétendre aux indemnités de licenciement. Tel est désormais le principe retenu par la Cour de cassation.

En l'espèce, une salariée avait été recrutée en qualité d'ingénieure commerciale par une société. Alors que son contrat de travail était assorti d'une période d'essai de quatre mois, l'employeur y avait mis fin au bout de deux mois. La salariée a alors saisi le conseil de prud'hommes pour contester cette rupture, invoquant une discrimination fondée sur son état de santé.

En appel, la cour de Paris a accordé à la demanderesse une indemnité pour rupture discriminatoire, limitée à une certaine somme, en excluant le bénéfice des indemnités de préavis et de congés payés afférents. La Cour de cassation, qui souligne que selon l'article L. 1231-1 du code du travail les dispositions relatives à la rupture du contrat de travail ne sont pas applicables pendant la période d'essai, rejette le pourvoi de la salariée.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

.....
→ Soc. 12 sept. 2018,
FS-P+B, n° 16-26.333
.....



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.