



LEGAL FLASH | BUREAU DE PARIS

ACTUALITÉS EN DROIT SOCIAL

Juillet 2012

| | |
|---|----------|
| L'employeur doit prouver qu'il a permis à son salarié de prendre ses congés ! | 2 |
| <hr/> | |
| Le projet de loi de finances rectificative : les nouvelles mesures | 2 |
| <hr/> | |
| Tu ne travailleras pas le dimanche ! | 3 |
| <hr/> | |
| La lettre de licenciement doit être envoyée par l'employeur, à l'exclusion de toute autre personne ! | 3 |
| <hr/> | |
| La limite aux fichiers personnels : le salarié ne peut identifier comme « personnel » le disque dur de son ordinateur professionnel | 3 |
| <hr/> | |

L'EMPLOYEUR DOIT PROUVER QU'IL A PERMIS A SON SALARIE DE PRENDRE SES CONGES !

CASS. SOC. 13 JUIN 2012 N° 11-10.929, BARTHELEMY C/ STÉ MÉDIAPOST

Jusqu'à présent, le salarié qui prétendait avoir été dans l'impossibilité de prendre ses congés du fait de l'employeur devait établir la faute de ce dernier pour obtenir des dommages et intérêts correspondant aux congés non pris (Cass. soc. 6 mai 2002 n° 00-41.401).

Mais cette position n'était pas compatible avec la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003. Désormais, l'employeur doit informer les salariés de la période de prise de congés au moins deux mois avant l'ouverture de la période, communiquer l'ordre des départs en congé à chaque salarié un mois avant son départ et afficher cet ordre dans les locaux normalement accessibles aux salariés. Il doit aussi s'assurer que le salarié est bien parti en congé.

L'employeur n'ayant pas respecté ces formalités n'aura pas mis le salarié en mesure de prendre ses congés. Il pourra donc être condamné à lui verser des dommages et intérêts.

LE PROJET DE LOI DE FINANCES RECTIFICATIVE : LES NOUVELLES MESURES

Le projet adopté par les députés est actuellement à l'étude devant le Sénat. Les principales dispositions applicables sont les suivantes :

Suppression des exonérations de cotisations dans les entreprises de 20 salariés et plus : les réductions de cotisations patronales et salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires sont supprimées pour les entreprises de 20 salariés et plus, pour toutes les heures effectuées à partir du 1er septembre 2012.

Dans les entreprises de moins de 20 salariés, seules les réductions de cotisations patronales demeurent.

Exonération fiscale supprimée à partir du 1er août : l'exonération d'impôt sur le revenu des heures supplémentaires dont bénéficient les salariés est supprimée. Toutes les heures supplémentaires ou complémentaires effectuées à compter de cette date seront fiscalisées.

Augmentation du forfait social à 20 % : l'augmentation du forfait social à 20 % sera donc effective dès le 1er août.

TU NE TRAVAILLERAS PAS LE DIMANCHE !

CASS. SOC. 26 JUIN 2012 N° 11-13.249, DONNER C/ STÉ ONET SERVICES

Dans cette affaire, une salariée était, de son propre chef, venue travailler de nuit et le dimanche. Son contrat de travail prévoyait six jours de travail par semaine ; elle n'avait donc pas bénéficié du jour de repos hebdomadaire. Cette insubordination avait persisté malgré une sanction disciplinaire.

Les juges du fond, approuvés par la Cour de cassation, ont considéré que son comportement était constitutif d'une faute grave. En refusant de se soumettre aux horaires et jours de travail prévus par son contrat, la salariée a adopté un comportement qui rendait impossible son maintien dans l'entreprise sans risques pour cette dernière.

LA LETTRE DE LICENCIEMENT DOIT ETRE ENVOYEE PAR L'EMPLOYEUR, A L'EXCLUSION DE TOUTE AUTRE PERSONNE !

CA VERSAILLES 21 FÉVRIER 2012 N° 11/00826, 6E CH., B. C/ STÉ WIRELESS DATA SERVICES LTD

Même si la procédure de licenciement a été régulièrement menée personnellement par l'employeur -qui a convoqué le salarié et signé lui-même la lettre- l'expédition de cette lettre par un cabinet d'avocat, personne étrangère à l'entreprise, rend la procédure irrégulière.

Il est de jurisprudence constante que le licenciement d'un salarié ne saurait être prononcé par une personne étrangère à l'entreprise. La Cour de cassation a récemment rappelé que lorsque la procédure de licenciement est entièrement conduite, de la convocation à l'entretien préalable jusqu'à la notification, par le cabinet comptable de l'employeur, le licenciement est irrégulier (Cass. soc. 25 octobre 2011 n° 10-17.155 : RJS 2/12 n° 124).

LA LIMITE AUX FICHIERS PERSONNELS : LE SALARIE NE PEUT IDENTIFIER COMME « PERSONNEL » LE DISQUE DUR DE SON ORDINATEUR PROFESSIONNEL

CASS. SOC. 4 JUILLET 2012 N° 11-12.502, LIBERT C/ STÉ NATIONALE DES CHEMINS DE FER FRANÇAIS

Un salarié, sanctionné suite à la découverte de fichiers pornographiques sur son ordinateur professionnel, conteste la rupture de son contrat en invoquant la jurisprudence interdisant à l'employeur de consulter hors la présence du salarié (ou sans que celui-ci ait été dûment appelé), les *fichiers informatiques identifiés comme personnels*.

La Cour de cassation pose le principe que la *dénomination donnée au disque dur lui-même* ne peut conférer un caractère personnel à l'ensemble des éléments contenus dans celui-ci.

COORDONNÉES

Nuria Bové

Associée de *Cuatrecasas,*
Gonçalves Pereira
nuria.bove@cuatrecasas.com

Santiago Guzmán

Collaborateur de *Cuatrecasas,*
Gonçalves Pereira
santiago.guzman@cuatrecasas.com

Cuatrecasas,
Gonçalves Pereira

Bureau de Paris

73, Avenue des Champs Elysées
75008 Paris, Francia
Tel.: + 33 1 43 59 64 00
Fax: + 33 1 43 59 64 01

Cristóbal Casado

Collaborateur de *Cuatrecasas,*
Gonçalves Pereira
cristobal.casado@cuatrecasas.com

Cathy Clairet

Collaboratrice de *Cuatrecasas,*
Gonçalves Pereira
cathy.clairet@cuatrecasas.com

Le document suivant est un résumé de l'information juridique élaboré par Cuatrecasas, Gonçalves Pereira dont le but est strictement informatif. Ainsi l'information et les commentaires compris dans ce document ne constituent en aucun cas une consultation juridique. L'information que contient ce document ne peut être transmise à d'autres personnes, que ce soit dans sa totalité, ou sous forme d'extraits, sans l'autorisation préalable et expresse de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira et ce, afin d'éviter une utilisation incorrecte et illégale de l'information contenue dans ce document. Cette parution vous a été remise en utilisant l'adresse du courrier électronique que vous nous avez fournie. Si vous ne souhaitez plus recevoir d'informations sur nos services ni de convocations aux rencontres de formations et d'informations de la part de Cuatrecasas, Gonçalves Pereira, nous vous remercions de bien vouloir nous envoyer un courrier électronique à l'adresse suivante: bd@cuatrecasas.com en indiquant le mot « BAJA » (désinscription) suivi de votre prénom et nom.
