

Dernière Minute

Est justifié le licenciement pour faute grave fondé sur l'envoi d'un e-mail à un collègue dont le contenu porte préjudice à l'entreprise : La Haute Juridiction a considéré « qu'un e-mail adressé à titre personnel à un collègue de travail peut être utilisé par l'employeur dans le cadre d'une procédure disciplinaire, dès lors que son contenu est en rapport avec l'activité professionnelle ». La cour a considéré que le courrier électronique litigieux n'avait pas à bénéficier de la protection offerte par le droit du travail à la correspondance privée échangée sur le lieu de travail (*décision de la cour de cassation, chambre sociale, rendue le 2 février 2011, cassation*).

La délégation du pouvoir de licencier dans une SAS peut être donnée sans qu'aucun écrit ne soit nécessaire : La Haute Juridiction confirme que si la SAS est représentée à l'égard des tiers par son président, cette règle n'exclut pas la possibilité, pour ses représentants légaux, de déléguer le pouvoir d'effectuer des actes déterminés tel que celui d'engager ou de licencier les salariés de l'entreprise. Elle ajoute qu'aucune disposition n'exige que la délégation du pouvoir de licencier soit donnée par écrit, pour en conclure qu'elle peut être tacite et découler des fonctions du salarié qui conduit la procédure de licenciement (*décision de la cour de cassation, chambre sociale, rendue le 26 janvier 2011, cassation partielle*).

En cas de différence de salaires, l'employeur doit démontrer l'utilité des diplômes au regard des fonctions exercées : La Haute Juridiction confirme que pour apprécier le principe « à travail égal, salaire égal », il faut tenir compte des diplômes acquis par le salarié dès lors qu'ils sont utiles à l'exercice de la fonction occupée et « qu'une différence de diplôme ne justifie une différence de traitement que s'il est démontré l'utilité particulière des connaissances acquises au regard des fonctions exercées », soit en d'autres termes que l'employeur doit démontrer en quoi le diplôme d'un salarié invoqué à l'appui d'une différence de salaires entre deux salariés, présente une telle utilité pour lui (*décision de la cour de cassation, chambre sociale, rendue le 6 janvier 2011, cassation partielle*).

Motivation de la rupture de la période d'essai : Par principe, la période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Ne sont dès lors pas applicables pendant la période d'essai les dispositions relatives : à la prise d'effet du contrat, à la rupture anticipée du contrat, au report du terme du contrat, et à l'indemnité de fin de contrat.

Pendant ou à la fin de la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu librement par l'une ou l'autre partie, sans justification particulière, ni indemnité, sauf si le contrat en prévoit une.

A plusieurs reprises, la jurisprudence a été amenée à encadrer la rupture de la période d'essai afin d'éviter les abus. C'est ainsi par exemple, que la Cour de cassation a jugé que :

- la période d'essai prend fin avec la conclusion d'un avenant au contrat de travail stipulant une période probatoire pour l'exercice de nouvelles fonctions (Cass / Soc. 20 octobre 2010) ;
- la rupture légitime de la période d'essai exige que l'employeur ait été en mesure d'évaluer les compétences du salarié (Cass / Soc. 15 mai 2008) ;
- est abusive la rupture de la période d'essai qui emporte la suppression du poste du salarié (Cass / Soc. 20 novembre 2007) ;
- est abusive la rupture du contrat pendant la période d'essai qui est dépourvue de lien avec les qualités et compétences du salarié (Cass / Soc. 31 octobre 2007).

Dans son arrêt du 15 décembre 2010, la Cour de cassation sanctionne l'employeur qui a rompu la période d'essai d'une serveuse en raison de la fermeture de son Hôtel de montagne en raison de l'absence de neige dans la station. En effet, si la rupture de la période n'a pas à être motivée, elle devient abusive lorsque l'employeur reconnaît avoir rompu la période d'essai pour un motif non inhérent à la personne de la salariée.

La Cour de cassation rappelle que la période d'essai est destinée à permettre à l'employeur d'apprécier les qualités et capacités professionnelles du salarié, de sorte qu'elle ne peut être rompue qu'en cas d'insuffisance des qualités et capacités professionnelles du salarié. A défaut, la rupture est abusive et ouvre droit à dédommagement (*décision de la cour de cassation, chambre sociale, rendue le 15 décembre 2010, cassation partielle*).

L'employeur qui tarde à délivrer l'attestation Assedic au salarié qui a quitté son entreprise doit l'indemniser : Les employeurs sont tenus, au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, de délivrer aux salariés les attestations et justifications nécessaires à la détermination de leurs droits à l'assurance chômage. Dès lors que la demande en justice, qui vaut mise en demeure, contient la réclamation de l'attestation Assedic, et qu'au jour des plaidoiries devant le Conseil de prud'hommes, l'employeur n'a toujours pas remis ce document pour un licenciement remontant à plus de 3 mois, ce retard est préjudiciable au salarié et ouvre droit à dommages et intérêts, en l'espèce évalués à 2.000 euros (*décision de la cour de cassation, chambre sociale, rendue le 14 décembre 2010, rejet*).

La preuve de l'établissement d'heures supplémentaires peut être rapportée par un simple décompte du salarié : Selon la Haute Juridiction, un salarié peut justifier sa demande en produisant un décompte des heures qu'il prétend avoir effectuées, « décompte établi au crayon, calculé mois par mois, sans autre explication ni indication complémentaire », à charge pour l'employeur de présenter des éléments de preuve contraires (*décision de la cour de cassation, chambre sociale, rendue le 24 novembre 2010, cassation partielle*).