



## Textes législatifs et réglementaires

### ► Subventions aux organisations syndicales

Un arrêté du 16 février 2015 fixe le montant de la subvention annuelle versée aux organisations syndicales représentatives de fonctionnaires de l'Etat (JO du 24-2-15).

## Jurisprudence

### ► Obligation de reclassement

Rappelons qu'au terme d'une jurisprudence constante, le périmètre à prendre en considération pour l'exécution de l'obligation de reclassement se comprend de l'ensemble des entreprises du groupe. La Cour de cassation (Cass. soc., 11-2-15, n°13-23573) a eu à connaître d'une affaire dans laquelle une standardiste licenciée pour motif économique par la Mutualité française de la Marne avait saisi le conseil de prud'hommes de la violation de l'obligation de reclassement estimant que son employeur aurait dû étendre sa recherche de reclassement à l'ensemble des mutuelles adhérentes à la Mutualité française.

Les Hauts magistrats considèrent que « l'adhésion d'une mutuelle de santé à une fédération nationale n'entraîne pas en soi la constitution d'un groupe au sens des dispositions de l'article L 1233-4 du code du travail ».

### ► Ouverture dominicale des enseignes de bricolage

Le Conseil d'Etat a rejeté le 24 février dernier les recours déposés par FO, la CGT et Sud visant à obtenir l'annulation des décrets des 30 décembre 2013 et 7 mars 2014 autorisant l'ouverture des magasins de bricolage le dimanche. Le Haut Conseil considère que l'ouverture d'établissements le dimanche peut être regardée comme rendue « nécessaire par (...) les besoins du public » au sens de l'article L 3132-12 du code du travail « lorsque ces établissements répondent à des besoins de première nécessité ou qu'ils permettent la réalisation d'activités de loisirs correspondant à la vocation du dimanche, jour traditionnel de repos » (CE 24-2-15, n°374726).

### ► Gestion des ASC par un tiers

La Cour de cassation (Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 12-2-15, n°13-27267) fait une stricte application de l'article R 2323-21 du code du tra-

vail : confier la gestion sociale d'une activité sociale et culturelle à un tiers nécessite une délégation expresse du comité d'entreprise. En l'espèce, c'est l'entreprise qui depuis plusieurs années gère les bons d'achat alloués aux salariés. Lors d'un contrôle Urssaf, l'entreprise est redressée. Dans la mesure où l'employeur n'avait pas été expressément désigné par le comité d'entreprise pour gérer ces bons d'achat, ils constituent une rémunération versée à l'occasion du travail au titre de l'article L 242-1 du code de sécurité sociale. L'employeur devait donc payer des cotisations.

### ► Régime fiscal et social des indemnités de rupture

Par un arrêt de la deuxième chambre civile en date du 12 février 2015 (n°14-10886), la Cour de cassation nous indique que le régime social des indemnités de rupture est fonction du régime fiscal de ces dernières.

L'indemnité pour violation du statut protecteur « n'est pas visée par l'article 80 duodecimes du code général des impôts comme ne constituant pas une rémunération imposable résulte de ce qu'elle ne vient pas réparer les conséquences préjudiciables de la rupture du contrat de travail ; que sa nature indemnitaire l'exclut de l'assujettissement aux cotisations sociales ».

### ► Obligation de loyauté

La Cour de cassation (Cass. soc., 28-1-15, n°13-18354) considère que dès lors que la salariée avait exercé, pendant son arrêt de travail pour maladie, une activité professionnelle pour le compte d'une société concurrente, il en résulte un manquement à l'obligation de loyauté rendant impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise, l'exercice d'une telle activité causant nécessairement un préjudice à l'employeur.



### ► Primes d'un agent public bénéficiant d'une décharge syndicale

Le Conseil d'Etat (CE 11-2-15, n°371257) considère qu'un fonctionnaire territorial bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical peut prétendre à une prime visant « à valoriser la valeur professionnelle des agents » bien qu'elle eut été mise en place postérieurement à la date de cette décharge dans la mesure où il aurait normalement pu y prétendre s'il avait continué à exercer effectivement son emploi. Le Haut Conseil précise également, s'agissant du calcul d'une telle prime, qu'il convient de retenir « le taux moyen attribué aux agents occupant un emploi comparable » à celui occupé avant la décharge.

### ► Recours aux CDD successifs pour les intermittents

La loi luxembourgeoise autorise, à titre dérogatoire, le renouvellement de CDD successifs conclus avec des intermittents du spectacle. Pour la CJUE (CJUE, 26-2-15, n°C-238/14), la loi luxembourgeoise ne justifie ce recours dérogatoire aux CDD successifs par aucune « raison objective » permettant de prévenir une utilisation abusive de ces CDD successifs alors même que l'accord-cadre européen, sur le travail à durée déterminée du 18 mars 1999, l'exige. A cet égard, la CJUE relève que la loi luxembourgeoise autorise ce recours aux CDD successifs pour les intermittents pour des besoins temporaires mais également pour « satisfaire des besoins permanents et durables ».

## FOCUS

### Les SMS de votre portable professionnel peuvent être consultés par l'employeur

Par un arrêt de la chambre commerciale de la Cour de cassation rendu le 10 février 2015 (n°13-14779), les Hauts magistrats se sont prononcés sur la possibilité pour l'employeur de consulter les SMS reçus et émis par un salarié sur son téléphone portable professionnel.

Cette question présente un véritable intérêt depuis la jurisprudence rendue par la Cour de cassation en 2007 (Cass. soc., 23-5-07, n°06-43209) par laquelle la recevabilité des SMS a été admise comme mode de preuve.

Dans l'affaire qui nous occupe ici, l'employeur n'est pas destinataire des SMS qu'il souhaite produire en justice. Il saisit le juge d'une requête visant à l'autoriser à procéder à des recherches sur les outils de communication mis à la disposition de ses anciens salariés afin de prouver l'existence d'une concurrence déloyale. Son activité s'est vue désorganisée par une société concurrente qui a débauché un grand nombre de ses salariés. L'employeur a donc voulu s'appuyer sur le contenu de SMS échangés entre ladite société et certains de ses anciens salariés sur leur téléphone professionnel.

L'entreprise concurrente réclame l'annulation de cette autorisation considérant que l'enregistrement de SMS à l'insu tant de l'émetteur que du destinataire s'avérait être un procédé déloyal faisant obstacle à leur production en justice.

La chambre commerciale de la Cour de cassation, après consultation de la chambre sociale, a considéré « que les messages

écrits (« short message service » ou SMS) envoyés ou reçus par le salarié au moyen du téléphone mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, en sorte que l'employeur est en droit de les consulter en dehors de la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels ».

Les Hauts magistrats ajoutent « qu'il en résulte que la production en justice des messages n'ayant pas été identifiés comme étant personnels par le salarié ne constitue pas un procédé déloyal au sens des articles 9 du code civil et 6, paragraphe 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales rendant irrecevable ce mode de preuve ».

On retrouve bel et bien dans cette solution l'importante inspiration de la chambre sociale de la Haute Cour et, plus particulièrement, la jurisprudence relative à l'accès par l'employeur aux e-mails contenus dans la messagerie électronique professionnelle du salarié (Cass. soc., 15-12-10, n°08-42486) : « Les courriers adressés par le salarié à l'aide de l'outil informatique mis à sa disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel en sorte que l'employeur est en droit de les ouvrir hors la présence de l'intéressé, sauf si le salarié les identifie comme étant personnels ».

Veillez donc à débiter vos SMS (et e-mails) par la mention « personnel » ou « privé » si vous ne souhaitez pas que l'employeur accède à leur contenu en dehors de votre présence...