

LETTRE D'ACTUALITE SOCIALE PVB

02/2015

Utilisation du téléphone professionnel

Cass., com., 10
février 2015,
n°13-14.779

Dans un arrêt du 10 février 2015, la chambre commerciale s'aligne sur la position de la chambre sociale concernant la messagerie électronique. En effet, la chambre sociale avait permis à l'employeur d'accéder aux courriels envoyés et reçus via les outils informatiques professionnels mis à la disposition du salarié par l'entreprise, dès lors que ces derniers n'étaient pas identifiés comme « personnels ».

Mais cet arrêt va plus loin puisque la chambre commerciale permet également à l'employeur de consulter, en dehors de la présence du salarié concerné, les SMS « non personnels » qui transitent via son téléphone portable professionnel, appliquant aux SMS la même solution que pour les courriels.

L'impossibilité de remplacer un avantage conventionnel par un avantage différent

Cass. Soc, 4
février 2015,
n°13-28.034

En l'espèce, un employeur avait substitué à l'indemnité conventionnelle de repas, une prime de panier et des tickets restaurant.

La Cour de cassation a considéré ces avantages comme étant différents, dès lors elle en a tiré la conséquence que ceux-ci ne se substituaient pas l'un à l'autre ; les salariés pouvaient en conséquence prétendre à bénéficier des deux avantages et cumuler l'indemnité de repas prévue par la convention collective avec la prime de panier et les tickets restaurants instaurés par un engagement unilatéral de l'employeur.

Gratification des stagiaires

Article D124-8
du Code de
l'éducation

Pour toutes les conventions de stage signées depuis le 1er décembre 2014, il est dorénavant prévu que le calcul du montant de la gratification mensuelle du stagiaire s'effectue en fonction des heures réellement effectuées (et non plus sur la base de 151,67 heures mensuelles comme cela était le cas auparavant). Dès lors, les stagiaires vont se voir attribuer une gratification différente selon les mois. Toutefois, l'entreprise peut choisir :

- Soit de verser chaque mois la gratification correspondant au nombre d'heures réellement effectuées par le stagiaire
- Soit de lisser les sommes qui seront dues sur la totalité de la durée du stage afin de verser chaque mois le même montant au stagiaire.

Exemple : pour un stage à temps plein (7 heures par jour) du 1er janvier au 30 avril 2015, soit 4 mois calendaires, pour un total de 588 heures effectuées : janvier (21 jours x 7 heures = 147 heures), février (140 heures), mars (154 heures), avril (147 heures), la gratification totale due = 588 x 3,30 € = 1.940,40 € et 1.940,40 € / 4 mois = versement chaque mois de 485,10 €.



Cass. Soc, 11
février 2015
n°13-23.573

Licenciement économique : notion de groupe de reclassement

Selon l'article L.1233-4 du Code du travail, le licenciement économique d'un salarié ne peut intervenir que si tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et si son reclassement dans l'entreprise ou dans le groupe auquel elle appartient est impossible.

Au terme de cet arrêt, l'adhésion d'une mutuelle de santé à une fédération nationale n'entraîne pas en soi la constitution d'un groupe, dans lequel le reclassement d'un salarié licencié pour motif économique doit être recherché.

Pour la Cour de cassation, la notion de groupe n'est caractérisée que si la preuve de la permutabilité du personnel est démontrée. Ainsi, la Cour poursuit l'assouplissement de la notion de « groupe de reclassement » en matière de licenciement pour motif économique.