



## 1. Détournement du temps de travail au préjudice de l'employeur : abus de confiance caractérisé

C'est ce que rappelle la Cour de cassation en jugeant que le fait que des salariés utilisent leur temps de travail à des fins autres que celles pour lesquelles ils perçoivent une rémunération de leur employeur constitue un délit d'abus de confiance.

Dans cette affaire, deux salariés avaient développé des activités, étrangères à l'intérêt de leur employeur, sur leur temps de travail et avec les moyens mis à leur disposition.

Ainsi, les intéressés ont été valablement condamnés respectivement, pour abus de confiance, à un an et six mois d'emprisonnement avec sursis.

Pour rappel, l'abus de confiance est le fait par une personne de détourner, au préjudice d'autrui, des fonds, des valeurs ou un bien quelconque qui lui ont été remis et qu'elle a acceptés à charge de les rendre, de les représenter ou d'en faire un usage déterminé.

*Cass. crim. 3 mai 2018, n° 16-86369*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036900202&fastReqId=1777403132&fastPos=1>

## 2. Demande d'informations relatives à la vie personnelle : absence d'atteinte à la vie privée

La clause du contrat de travail exigeant que le salarié fasse connaître à l'employeur toute modification concernant son état civil, sa situation familiale ou son domicile ne porte pas atteinte à la vie privée et familiale.

En effet, ce type de clause a seulement pour but d'attirer l'attention du salarié sur la nécessité de faire connaître à l'employeur ces informations qui constituent des éléments qu'il doit connaître pour remplir le salarié de ses droits. Par conséquent, un salarié ne peut pas prétendre à des dommages et intérêts en arguant de l'illicéité d'une telle clause.

*Cass. soc. 3 mai 2018, n° 17-11048*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036900334&fastReqId=1849175300&fastPos=1>

### 3. Quels sont les effets d'une transaction rédigée en termes généraux ?

Une transaction rédigée en termes généraux interdit au salarié de revendiquer des droits postérieurement à sa conclusion, y compris lorsque l'avantage revendiqué n'est pas lié directement à la rupture.

Un salarié licencié pour cause économique souhaitait obtenir le versement d'une retraite supplémentaire. Les juges rejettent cette prétention puisque le salarié avait renoncé par transaction « à toute réclamation de quelque nature que ce soit, née ou à naître ainsi qu'à toute somme ou forme de rémunération ou d'indemnisation auxquelles il pourrait éventuellement prétendre à quelque titre et pour quelque cause que ce soit du fait notamment du droit commun, des dispositions de la convention collective, de son contrat de travail et/ou de ses avenants et/ou tout autre accord, ou promesse et/ou découlant de tout autre rapport de fait et de droit ».

*Cass. soc. 30 mai 2018, n° 16-25426*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000037043024&fastReqId=469866389&fastPos=1>

### 4. Salariés itinérants et temps de trajet domicile-lieu de mission : la Cour de cassation se positionne

Le temps de trajet qu'effectue un salarié itinérant entre son domicile et son lieu de mission ne constitue pas du temps de travail effectif. Ainsi, il ne doit pas être pris en compte pour le calcul des durées maximales de travail et n'est pas rémunéré comme du temps de travail effectif. En revanche, si ce temps dépasse le temps normal de trajet, il doit faire l'objet d'une contrepartie, soit en repos, soit financière (art. L 3121-4 C. tr.).

Un technicien SAV itinérant se déplaçant chaque jour chez des clients différents réclamait le décompte de son temps de trajet réalisé entre son domicile et le site du client comme du temps de travail effectif, en se fondant sur la directive européenne n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003 et, en particulier, sur une décision de la Cour de justice européenne qui indiquait, dans une affaire espagnole, que lorsque les travailleurs n'ont pas de lieu de travail fixe ou habituel, le temps de déplacement consacré aux déplacements quotidiens entre leur domicile et les sites du premier et du dernier clients désignés par l'employeur constitue du temps de travail (CJUE 10 septembre 2015 n° C-266/14).

La Cour de cassation rejette cet argument en indiquant que cette directive ne s'applique pas à la rémunération des travailleurs, celle-ci étant encadrée par les dispositions « pertinentes du droit national ». Ainsi, le salarié ayant perçu une indemnité forfaitaire correspondant à 16 heures hebdomadaires au titre de ces déplacements, a été indemnisé de ces temps conformément au droit national.

*Cass. soc. 30 mai 2018, n° 16-20634*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000037043001&fastReqId=71278471&fastPos=1>

## 5. Inscription à un ordre professionnel : les cotisations ne sont pas des frais professionnels

Les cotisations obligatoires versées à un ordre professionnel ne constituent pas des frais professionnels exposés dans l'intérêt de l'employeur et ne sont donc pas à sa charge.

Ainsi le juge la Cour de cassation concernant les cotisations versées à l'Ordre des masseurs-kinésithérapeutes.

*Cass. soc. 30 mai 2018, n° 16-24734*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000037043027&fastReqId=237532607&fastPos=1>

## 6. Renonciation à la clause de non-concurrence et dispense de préavis

Lorsque l'employeur entend renoncer à l'exécution d'une clause de non-concurrence, celui-ci doit le faire au plus tard à la date du départ effectif du salarié. A défaut, le salarié peut demander le paiement de la contrepartie financière que génère la clause qui est due.

La Cour de cassation rappelle que l'obligation de non-concurrence ainsi que la date d'exigibilité de la contrepartie financière courent à compter de la date de départ effectif du salarié. Ainsi, l'employeur, qui décide de renoncer à l'application de la clause, doit informer le salarié avant son départ de l'entreprise.

*Cass. soc. 24 mai 2018, n° 16-24616*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036980480&fastReqId=1956125444&fastPos=1>

## 7. Une clause d'exclusivité doit être précise et proportionnée

Une clause d'exclusivité, contenue dans un contrat de travail, rédigée en termes généraux et imprécis n'est pas valable.

Le contrat de travail d'un salarié, chef de marché marketing dans une société d'édition, contenait une clause ainsi rédigée : « *M. X... s'engage expressément à demander une autorisation de la société pour toute activité complémentaire qu'il souhaiterait occuper* ». Ce salarié, ayant créé sa propre société de vêtements en ligne de vêtements sans avoir au préalable sollicité l'autorisation de son employeur, est licencié sur le fondement de cette clause.

Pour la Cour de cassation, la clause d'exclusivité était rédigée en termes généraux et imprécis, ne spécifiant pas les contours de l'activité complémentaire qui serait envisagée par le salarié, activité bénévole ou lucrative, professionnelle ou de loisirs. Ces termes ne permettaient pas de limiter son champ d'application ni de vérifier si la restriction à la liberté du travail était justifiée et proportionnée. De ce fait, la Cour de cassation confirme l'illicéité de la clause et par conséquent le caractère abusif du licenciement.

*Cass. soc. 16 mai 2018, n° 16-25272*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036947286&fastReqId=1665698890&fastPos=1>

## 8. Un bonus peut être discrétionnaire

Le montant de certains éléments de rémunération peut être laissé à la discrétion de l'employeur.

Tel est le cas lorsque le contrat de travail stipule qu'à la fin de chaque année fiscale, en plus de son salaire de base, le salarié reçoit un bonus en considération de ses performances. Le salarié, dont le bonus avait été diminué par rapport aux sommes versées les années précédentes, entendait faire valoir que l'employeur aurait dû justifier cette mesure au regard de l'évolution négative de ses performances. À défaut, sa demande en rappel de salaire devait aboutir.

À tort selon les juges pour lesquels son montant pouvait être discrétionnairement fixé par l'employeur chaque année.

*Cass. soc. 16 mai 2018, n° 16-20640*

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000036947312&fastReqId=1081659685&fastPos=1>