

Au sommaire :

1. Point de départ des délais de prescription : nullité de la clause de non-concurrence et action en dommages-intérêts pour son inexécution.
2. Messagerie professionnelle : les e-mails personnels protégés par le droit à la vie privée.
3. Congé de formation : le salarié exerçant des fonctions syndicales a le droit à 18 jours.
4. Ajout d'une nouvelle rubrique en matière de formation professionnelle dans le bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS).

- Les actualités du Droit du travail –**1. Point de départ des délais de prescription : nullité de la clause de non-concurrence et action en dommages-intérêts pour son inexécution**

Cass, soc. 2 octobre 2024 n° 23-12.844

La Cour de cassation a statué sur les délais de prescription concernant l'action en nullité des clauses de non-concurrence et de non-sollicitation, le paiement de leur contrepartie financière, et les dommages-intérêts pour défaut d'application.

Un salarié, après avoir quitté son entreprise en 2015, a contesté les clauses litigieuses sans contrepartie financière via une procédure de conciliation qui s'est terminée, sans succès, en 2016.

En 2018, il a saisi le juge prud'homal pour demander leur nullité et des dommages-intérêts. Mais les juges du fond ont déclaré ses demandes prescrites.

Le salarié s'est alors pourvu en cassation, faisant valoir que le délai ne devait pas commencer à courir avant la fin de leur mise en œuvre.

La Cour de cassation a également jugé que l'action en réparation était prescrite. Elle estime que la procédure de conciliation n'avait fait que suspendre son délai de prescription biennal, sans le prolonger.

Cependant, elle a cassé l'arrêt d'appel sur les deux points suivants, en jugeant que :

- la demande de paiement de la contrepartie financière était recevable, car son délai triennal commençait à courir à compter de la date où les paiements devenaient exigibles,
- l'action en dommages-intérêts pour non-application de la clause et pour atteinte à la liberté de travail était recevable, car le délai de prescription ne commençait qu'à la fin de son application.

2. Messagerie professionnelle : les e-mails personnels protégés par le droit à la vie privée

Cass. soc., 25 septembre 2024, n° 23-11.860

Un salarié, directeur général chargé des ventes, a été licencié pour faute grave après avoir envoyé des messages vulgaires et sexistes depuis sa messagerie professionnelle à des personnes externes. Son recours devant le conseil de prud'hommes a été rejeté, et la cour d'appel de Versailles a confirmé ce jugement, arguant d'un manquement à son obligation de loyauté.

Le salarié s'est alors pourvu en cassation.

La Cour a cassé cette première décision d'appel, estimant que les faits de harcèlement n'étaient pas caractérisés, faute de victime précise. Elle a alors renvoyé l'affaire devant la même cour d'appel autrement composée.

Cette dernière a déclaré le licenciement nul, considérant que les messages ne constituaient pas un harcèlement ni un trouble pour l'entreprise, et a condamné l'employeur à verser des indemnités au salarié.

L'employeur s'est pourvu en cassation à son tour pour contester cette nullité, mais la Cour a confirmé que le licenciement était nul en raison d'une atteinte au droit du salarié au respect de sa vie privée. Elle a affirmé que l'employeur ne pouvait pas exploiter des messages personnels envoyés via un outil professionnel sans violer cette liberté fondamentale.

- Les actualités du Droit de la formation -

3. Congé de formation : le salarié exerçant des fonctions syndicales a le droit à 18 jours

Cass., soc., 14 novembre 2024, n° 23-17.257

En l'espèce, un salarié avait été désigné en qualité de délégué syndical central puis en qualité de délégué syndical d'entreprise. Il avait alors bénéficié de onze jours de congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale. La même année, il a sollicité deux autres jours supplémentaires de congés de formation économique, sociale, environnementale et syndicale. La société employeur a refusé cette demande en considérant que la durée maximale de ces congés était de douze jours.

Le salarié a alors saisi le Conseil des prud'hommes notamment dans le but d'obtenir des dommages et intérêts en raison du refus abusif de l'employeur de lui accorder ses congés, de l'exécution de mauvaise foi du contrat de travail et enfin de l'entrave à l'exercice du droit syndical.

Le Conseil des prud'hommes a fait droit à la demande du salarié considérant que la durée du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale s'élève à douze jours par an et par salarié et à 18 jours par an pour les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales.

La Cour de cassation a approuvé la décision rendue par le Conseil des prud'hommes en ce qu'elle confirmait la durée de 18 jours du congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale pour les salariés exerçant des fonctions syndicales au sein de l'entreprise.

4. Ajout d'une nouvelle rubrique en matière de formation professionnelle dans le bulletin officiel de la sécurité sociale (BOSS)

Depuis le 1er novembre 2024, la nouvelle rubrique du BOSS concernant les contributions à la formation et à l'alternance est opposable à l'administration.

Les principaux points à retenir s'agissant de cette nouvelle rubrique sont les suivants :

1. S'agissant de la contribution à la formation professionnelle (CFP)

En cas de cessation d'activité, la CFP est due pour l'année de cessation d'activité, même si celle-ci a lieu en cours d'année.

L'entreprise dispose de 60 jours à compter de la cessation d'activité pour déclarer cette situation, ou 6 mois en cas de décès de l'employeur.

Par ailleurs, s'agissant des employeurs affiliés à une caisse de congés payés, la CFP est calculée sur la base des rémunérations brutes à laquelle s'ajoute une majoration de 11,5 % de la masse salariale.

2. S'agissant de la taxe d'apprentissage (TA)

Les rémunérations des stagiaires et apprentis doivent être prises en compte pour calculer la masse salariale mensuelle permettant l'exonération de TA si elle est inférieure ou égale à 6 salaires minimum de croissance (SMIC).

Par ailleurs, en cas de cessation d'activité, la TA reste due pour l'année de cessation, contrairement à la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA), qui n'est pas exigible dans ce cas.

Enfin, il est rappelé que les dépenses déductibles de la TA – déduction qui est possible pour les entreprises disposant d'un centre de formation d'apprentis (CFA) sont limitées à 10 % de la part principale déclarée l'année précédente.

3. S'agissant de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA)

Pour rappel, la CSA est due par les employeurs de 250 salariés ou plus dont le nombre de salariés alternants est inférieur à 5 % de l'effectif total.

Le BOSS précise que sont pris en compte dans ce calcul les salariés alternants bénéficiant d'une convention industrielle de formation par la recherche (CIFRE) et les salariés embauchés en CDI dans l'année qui a suivi leur contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation.