

# L'ENTREPRISE ET LES SALARIES

*Décision en matière de contrôles  
et redressements par l'URSSAF*



# SOMMAIRE

- Le salarié et l'utilisation des documents de l'entreprise
- Le licenciement pour motif économique
- L'obligation de reclassement
- Le licenciement disciplinaire et le motif tiré de la vie personnelle
- Les fichiers et dossiers créés par le salarié: entre caractère professionnel et personnel

**Dans quelles conditions un salarié peut-il s'approprier des documents appartenant à l'entreprise au sein de laquelle il travaille ?**



# *Cour de Cass. soc. 9 novembre 2022*

*n°21-18577*

Un salarié ne peut s'approprier des documents appartenant à l'entreprise seulement si :

- Ils sont strictement nécessaires à l'exercice des **droits de sa défense**
- Dans un **litige**
- L'opposant à son **employeur**
- À l'occasion de son **licenciement**

**Comment se constitue  
le licenciement pour  
motif économique?**

VOTRE POSTE  
EST SUPPRIMÉ.  
DÉSOLÉ.



ET MOI ?



# *Cour de Cass. soc. 9 novembre 2022*

*n°21-16041*

**Un licenciement est pour motif économique lorsqu'il est non inhérent à la personne du salarié c'est-à-dire:**

- Il résulte d'une suppression, transformation ou une modification d'emploi,
- Refusée par le salarié
- D'un élément essentiel du contrat de travail
- Consécutive notamment à la cessation de l'activité de l'entreprise

# Cour de Cass. soc. 9 novembre 2022

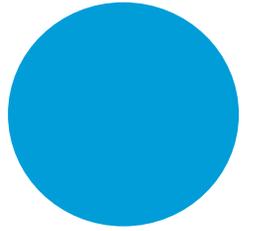
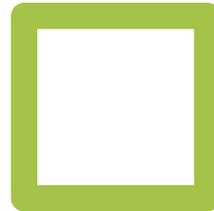
n°21-16041

## Précision sur la cessation de l'activité:

**Cessation complète de l'activité** de l'employeur : **constitue** en elle-même une cause économique de licenciement SI elle n'est pas due à une faute de ce dernier

**Cessation partielle de l'activité de l'employeur : peut justifier** un licenciement économique seulement S'IL EXISTE une difficulté économique, mutation technologique ou provient d'une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité

**Qu'est-ce-que  
l'obligation de  
reclassement ?**



# *Cour de Cass. soc. 9 novembre 2022*

*n°21-13121*

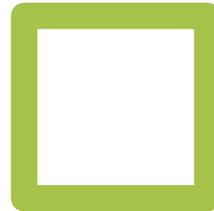
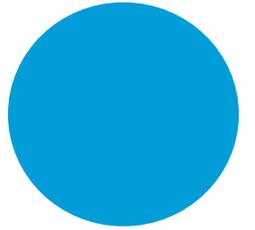
**Au titre de son obligation de reclassement, l'employeur doit proposer au salarié :**

- Les emplois disponibles au moment où il manifeste sa volonté de mettre fin au contrat de travail

**Comment ?**

- En notifiant la lettre de licenciement (même si le licenciement est subordonné au refus par le salarié du contrat de sécurisation professionnelle)

**Est-ce qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié peut justifier un licenciement disciplinaire ?**

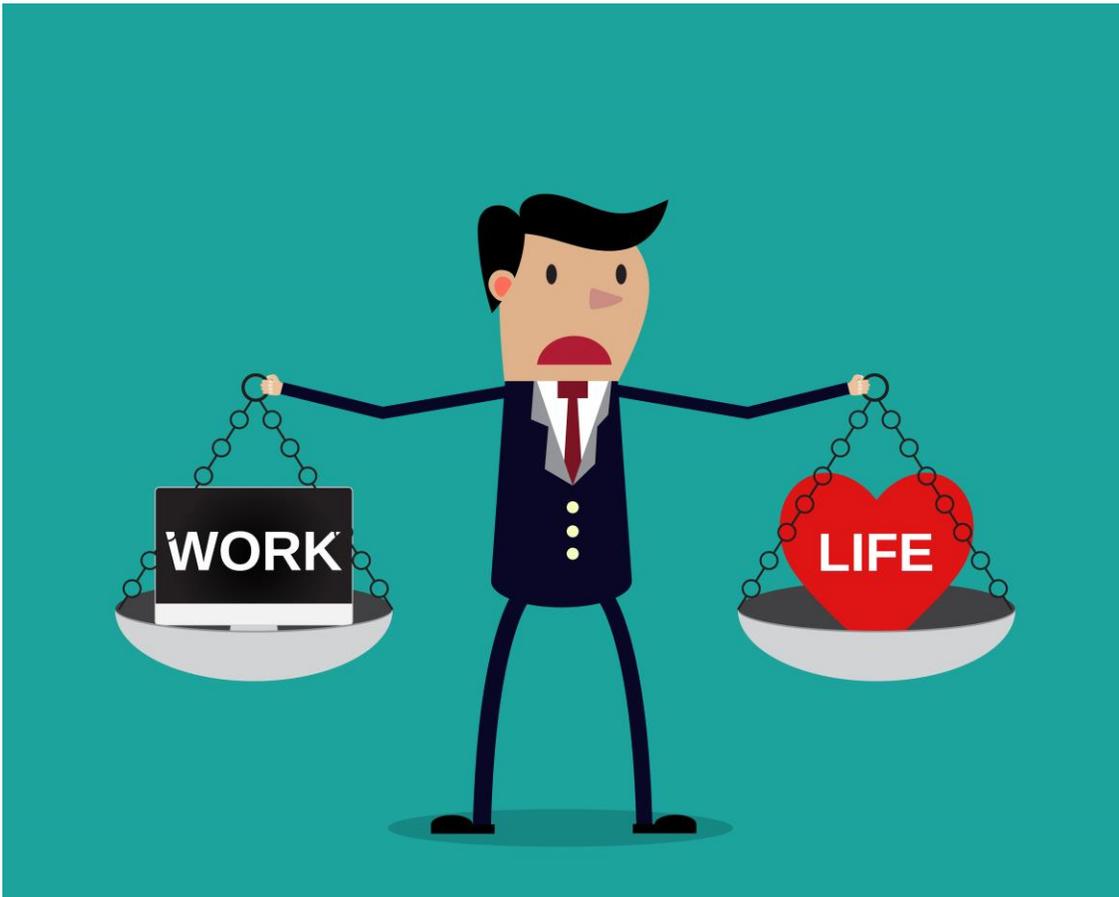


# Cour de Cass. soc. 9 novembre 2022

n°20-23172

Un motif tiré de la vie personnel du salarié peut entraîner un licenciement disciplinaire **seulement s'il constitue un manquement de ce dernier à une obligation découlant de son contrat de travail.**

En l'espèce: vols de chèques, falsifications, usages de chèques falsifiés ou contrefaits au préjudice de son ancien compagnon, en dehors du temps et du lieu de travail et sans utiliser les moyens mis à disposition par la banque qui l'emploie : Ne constitue pas un manquement.



**Les dossiers et fichiers créés  
par le salarié grâce à son  
outil de travail ont-ils  
nécessairement un  
caractère professionnel ?**



# *Cour de Cass. soc. 9 novembre 2022*

*n°20-18.922*

- Présomption:

Les dossiers et fichiers créés par le salarié grâce à l'outil informatique mis à sa disposition par son entreprise, pour l'exécution de son travail, sont présumés avoir un caractère professionnel.

- Exception:

Si le salarié les identifie comme étant personnels.

# *Cour de Cass. soc. 9 novembre 2022*

n°20-18.922

## **Quelles sont les conséquences à en tirer lorsque les fichiers ou dossiers ont un caractère professionnel?**

- L'employeur peut y avoir accès, même si le salarié n'est pas présent.
- Le production en justice de ces éléments n'ayant pas été identifié comme étant personnels par le salarié, ne constitue pas un procédé déloyal au sens de l'article 9 du Code civil et 6§1 de la Convention de Sauvegarde Européenne des droits de l'Homme et des libertés fondamentales.
- En conséquence, il n'est pas possible de rejeter des pièces du débat des éléments sortis du journal électronique d'un salarié sans avoir vérifié si celui-ci les avait identifié comme personnels.