



Textes législatifs et réglementaires

Pas d'actualité dans ce domaine cette semaine.

Jurisprudences

► **Clause de discrétion et non-concurrence**

Seule la clause de non-concurrence ouvre droit à contrepartie financière.

Tel n'est pas le cas d'une clause de discrétion qui ne porte pas atteinte au libre exercice par le salarié d'une activité professionnelle, mais se borne à imposer la confidentialité des informations détenues par le salarié et concernant la société (Cass. soc., 15-10-14, n°13-11524).

► **Diffamation non publique ?**

Un employeur ne peut être condamné, même pour diffamation non publique, lorsque les propos portant sur l'intégrité d'un médecin ont été relatés lors d'un entretien privé avec un enquêteur de la CNAM, dès lors qu'il n'est pas démontré la volonté de son auteur de les voir porter à la connaissance de tiers (Cass. soc., 14-10-14, n°13-85512).

► **CDD saisonniers**

Il ne suffit pas de constater le caractère saisonnier des tâches confiées à un manœuvre agricole pour reconnaître le caractère du contrat à durée déterminée par nature saisonnier ; encore faut-il, indique la Cour de cassation, préciser concrètement la nature et la date des différents emplois occupés et « vérifier si le salarié avait été affecté à l'accomplissement de tâches à caractère strictement saisonnier et non durables, appelées à se répéter chaque année à une époque voisine, en fonction du rythme des saisons » (Cass. soc., 30-9-14, n°13-21115).

Par ailleurs, l'ancienneté du salarié se calcule en cumulant tous les contrats de travail saisonniers que le salarié a conclu avec l'employeur, qu'il y ait une clause de reconduction ou non.

► **Indemnisation de l'annulation de l'autorisation de licenciement**

Les sommes perçues au titre de la pension d'invalidité doivent être prises en compte au titre des revenus de remplacement dans l'évaluation du préjudice subi par le salarié protégé licencié avec une autorisation de l'inspecteur du travail annulée ultérieurement (Cass. soc., 29-9-14, n°13-15733).

► **CAE et formation**

Les actions de formation qui doivent accompagner l'exécution d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi constituent une obligation de l'employeur vis-à-vis du salarié, et leur non-respect est de nature à causer au salarié un préjudice que l'employeur doit réparer (Cass. soc., 30-9-14, n°13-14809).

► **CDD d'usage et convention collective non étendue**

Le CDD d'usage ne peut exister que pour les secteurs d'activité définis par l'article D 1242-1 du code du travail ou par convention collective étendue.

En l'espèce, une convention collective non étendue ne peut permettre l'existence de CDD d'usage dans un secteur d'activité non reconnu : le contrat doit être requalifié en contrat à durée indéterminée (Cass. soc., 15-10-14, n°13-19993).

► **CDD saisonnier et terme du contrat**

Ne constitue ni un terme précis, ni une durée minimale, un contrat saisonnier qui se borne à indiquer qu'il se terminera à la fin de certains travaux et au plus tard à une certaine date (Cass. soc., 30-9-14, n°13-13522).

► **Entrave et discrimination syndicale**

« La méconnaissance par l'employeur des attributions des IRP ne constitue pas en soi une discrimination syndicale au sens de l'article L 1132-1 du code du travail », le représentant du personnel ne rapportait pas la preuve d'un traitement particulier à son égard, mais à l'égard de toutes les IRP (Cass. soc., 8-10-14, n°13-16720).

► **Absences du salarié et CIF**

Un salarié peut être licencié pour faute grave en raison d'absences injustifiées alors même qu'il se trouve en congé individuel de formation. En effet, il avait une obligation de justifier mensuellement à son employeur sa présence au stage (Cass. soc., 30-9-14, n°13-10034).



► Exercice du droit de grève et service public

« Les dispositions (...) du code du travail relatives à l'exercice du droit de grève dans le service public ne s'appliquent au sein d'une entreprise privée gérant un service public qu'au seul personnel affecté à cette activité de service public » (Cass. soc., 8-10-14, n°13-13792).

► Pas d'atteinte au droit de grève et service public

Le fait pour une compagnie de navigation de débarquer des marins en grève afin de pouvoir prendre le large ne constitue pas une atteinte illicite au droit de grève (Cass. soc., 8-10-14, n°13-18873).

FOCUS

La rupture conventionnelle se substitue à la rupture d'un commun accord du droit civil !

Les Hauts magistrats viennent, à l'occasion d'un arrêt très récent destiné à une importante publication (Cass. soc., 15-10-14, n°11-22251, PBR), de nous apporter une réponse très attendue quant à l'articulation de la rupture conventionnelle avec la rupture d'un commun accord du droit commun des contrats.

En effet, peu de temps après la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail résultant de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 instaurant la rupture conventionnelle, nous nous étions interrogés quant au fait de savoir si dorénavant toute rupture d'un commun accord se devait d'emprunter le dispositif cadre de la rupture conventionnelle.

Il aura fallu attendre six années afin que la Cour de cassation soit saisie d'un litige mettant en scène cette problématique.

En l'espèce, une salariée engagée en qualité de femme toutes mains à temps complet par l'exploitant d'un fonds de commerce avait signé avec son employeur un document actant la rupture du contrat de travail en date du 3 avril 2009.

Dans les mois suivants, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes afin de faire juger que la rupture s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et, ainsi obtenir le paiement des indemnités susceptibles d'en découler, s'appuyant sur le fait que les dispositions et garanties relatives à la rupture conventionnelle avaient été éludées.

L'employeur quant à lui faisait valoir que les parties restaient libres de ne pas se soumettre au nouveau régime de la rupture conventionnelle et de conclure un accord de rupture amiable sur le fondement de l'article 1134 du code civil.

Le 30 juin 2011, la cour d'appel de Dijon donna raison à la salariée. L'employeur forma alors un pourvoi en cassation. La Haute Cour rejeta le pourvoi formé par l'employeur.

Elle rappelle, d'une part, « qu'aux termes de l'article L 1231-1 du code du travail le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié ou d'un commun accord dans les conditions prévues par le présent titre » et, d'autre part, « que selon les dispositions de l'article

L 1237-11 du même code, la rupture d'un commun accord qualifiée rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les parties au contrat qui est soumise aux dispositions réglementant ce mode de rupture destinées à garantir la liberté du consentement des parties ».

Puis, elle ajoute « qu'il résulte de la combinaison de ces textes que, sauf dispositions légales contraaires, la rupture du contrat de travail par accord des parties ne peut intervenir que dans les conditions prévues par le second relatif à la rupture conventionnelle » et considère alors que « la cour d'appel, qui a constaté que le document signé par les parties ne satisfait pas aux exigences de l'article L 1237-11 du code du travail, a décidé à bon droit que la rupture s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ».

La solution retenue par la Cour de cassation est claire : la rupture d'un commun accord emprunte la voie exclusive de la rupture conventionnelle.

Toutefois, les Hauts magistrats n'abandonnent pas totalement la rupture d'un commun accord du code civil puisque l'arrêt exclut, expressément du régime de la rupture conventionnelle, les hypothèses dans lesquelles des « dispositions légales contraaires » permettraient de procéder à une rupture amiable traditionnelle.

Pour exemple, la rupture conventionnelle d'un contrat à durée déterminée n'étant pas permise, la rupture d'un commun accord fondée sur l'article 1134 du code civil conserve ici tout son intérêt. De la même manière, la rupture conventionnelle est expressément écartée par le code du travail dans l'hypothèse de départs négociés intervenant dans le cadre d'un PSE ou d'un accord de GPEC.

La solution rendue en l'espèce s'avère être fondamentale bien qu'elle ne surprenne pas réellement. En effet, les Hauts magistrats ont simplement appliqué le principe selon lequel les règles spéciales dérogent aux règles générales.

En outre, nous pouvons nous réjouir d'une telle solution dans la mesure où le salarié qui décidera de rompre amiablement son contrat bénéficiera dorénavant systématiquement de l'allocation chômage puisqu'il entrera dans le cadre légal de la rupture conventionnelle...