



# Veille Juridique du Secteur Juridique **FO**

du 28 septembre au 02 octobre 2015

## Textes législatifs et réglementaires

### ► Travail dominical

Douze arrêtés en date du 25 septembre 2015 délimitant les zones touristiques internationales à Paris en application de l'article L. 3132-24 du code du travail sont parus au *JO* du 26 septembre derniers. Ces zones sont dénommées :

- « **Champs-Élysées Montaigne** » (NOR: EINI1522722A) ;
- « **Hausmann** » (NOR : EINI1522724A) ;
- « **Le Marais** » (NOR : EINI1522726A) ;
- « **Les Halles** » (NOR: EINI1522729A) ;
- « **Maillot-Ternes** » (NOR : EINI1522731A) ;
- « **Montmartre** » (NOR : EINI1522732A) ;
- « **Olympiades** » (NOR : EINI1522733A) ;
- « **Rennes - Saint-Sulpice** » (NOR : EINI1522734A) ;
- « **Saint-Emilion Bibliothèque** » (NOR : EINI1522735A) ;
- « **Saint-Honoré - Vendôme** » (NOR : EINI1522736A) ;
- « **Saint-Germain** » (NOR : EINI1522737A) ;
- « **Beaugrenelle** » (NOR : EINI1522752A).

### ► Mayotte : indemnisation du chômage

Un arrêté du 17 septembre 2015 relatif à l'agrément de l'avenant n° 3 du 19 juin 2015 à l'accord national interprofessionnel du 26 octobre 2012 relatif à l'indemnisation du chômage à Mayotte est paru au *JO* du 1<sup>er</sup> octobre dernier (NOR : ETSD1520955A).

## Jurisprudence

### ► Travail des détenus

Le Conseil constitutionnel (Conseil constitutionnel, QPC n°2015-485, 25-9-15) valide les dispositions de la loi pénitentiaire du 24 novembre 2009 qui prévoient que le travail des détenus dans les établissements pénitentiaires donne lieu à la signature d'un acte d'engagement entre le détenu et le chef d'établissement. Ledit acte énonce les droits et obligations professionnels du détenu ainsi que ses conditions de travail et sa rémunération. Un requérant faisait valoir que ces dispositions, en n'organisant pas le cadre légal de ce travail, portaient atteinte au droit à l'emploi, à la liberté syndicale, au droit de grève et au principe de participation des travailleurs (énoncés à l'alinéa 8, 10 et 11 du préambule de la Constitution). Le Conseil constitutionnel répond par la négative.

### ► CDD successifs

La Cour de cassation rappelle qu'il appartient au salarié par plusieurs CDD non successifs requalifiés en un CDI, et qui revendique un rappel de salaire au titre des périodes non travaillées séparant chaque contrat, « d'établir qu'il s'était tenu à la disposition de l'employeur pendant les périodes interstitielles » (Cass. soc., 16-9-15, n°14-16277).

### ► Emploi à domicile / Temps partiel

Il ressort de l'article L. 3123-14 du code du travail que, si le contrat de travail à temps partiel des salariés des associations et entreprises d'aide à domicile peut ne pas mentionner la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, il doit néanmoins mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, la durée mensuelle de travail (Cass. soc., 16-9-15, n°14-10291).



### ► Vie personnelle / vie professionnelle

Les insultes et menaces proférées à l'encontre d'un collègue en dehors des temps et lieu de travail se rattachent à la vie de l'entreprise et justifient ainsi une sanction disciplinaire. L'agression verbale en cause visait le comportement et les compétences du collaborateur et s'était déroulée en présence d'autres salariés (Cass. soc. 16-9-15, n°14-16376).

### ► Date d'effet de la levée de la clause de non-concurrence

Une décision confirme le principe selon lequel le délai de levée de la clause de non-concurrence court à compter de la date de rupture fixée par la convention de rupture (Cass. soc. 15-9-15, n°14-11701).

### ► Clause de non-concurrence et transfert d'entreprise

En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, la clause de non-concurrence souscrite par un salarié antérieurement au transfert de l'entité économique est transmise au nouvel employeur (Cass. soc. 15-9-15, n°14-10422).

### ► Déclaration de la CNIL

La Chambre criminelle insiste sur l'obligation pour l'employeur de déclaration préalable à la CNIL de tout traitement automatisé de données à caractère personnel. Elle précise en effet que la déclaration vaut pour tout fichier même s'il ne concerne qu'un salarié et contient un faible nombre de données. Il n'y a pas de seuil de déclenchement de l'obligation déclarative (Cass. soc., 8-9-15, n°13-85587).

### ► Inaptitude professionnelle

L'obligation de consulter les délégués du personnel sur le reclassement du salarié court à compter du constat de son inaptitude (Cass. soc. 16-9-15, n°13-26316).

### ► Changement d'affectation

Le simple changement d'affectation d'un agent public, dès lors qu'elle ne porte pas atteinte aux droits de l'agent et n'affecte pas les conditions d'exercice de ses fonctions, est considéré comme une simple mesure d'ordre intérieur et n'est pas susceptible de recours (CE, 25-9-15, n°372624).

### ► Licenciement

Le salarié protégé, dont un premier licenciement n'avait pas été autorisé par l'administration du travail, ne peut faire l'objet d'un licenciement reposant sur le même motif dans une nouvelle procédure de licenciement mise en place après expiration de sa période de protection (Cass. soc. 23-9-15, n°14-10648).

## FOCUS

### *La rupture conventionnelle, encore et toujours !*

La Cour de cassation s'est récemment prononcée sur les effets d'une tentative avortée de conclusion d'une rupture conventionnelle postérieure à une démission.

Elle apporte ainsi des précisions sur l'articulation des multiples modes alternatifs de rupture du contrat de travail.

Elle a décidé que, lorsqu'une tentative de rupture conventionnelle postérieure à une démission n'aboutit pas, il n'y a pas lieu de considérer que les parties ont

renoncé d'un commun accord à faire produire effet à la démission (Cass. soc. 16-9-2015, n°14-10291).

En l'espèce, une salariée, auxiliaire de vie, liée par un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel a démissionné. Son employeur lui a proposé une rupture conventionnelle et l'a convoquée à un entretien auquel elle ne s'est pas présentée. La rupture conventionnelle n'a pas été signée.



Elle saisit le juge prud'homal d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail et d'une demande de requalification dudit contrat à temps partiel en contrat de travail à temps plein.

La cour d'appel en déduit l'absence de renonciation à la rupture du contrat de travail résultant de la démission de la salariée et déboute la salariée de sa demande de résiliation judiciaire.

La Cour de cassation accueille ce motif et conclut à l'absence de renonciation aux effets de la démission.

La Haute Cour se prononce en faveur de l'effectivité de la démission. Si celle-ci est claire et non équivoque, elle a pour effet de rompre le contrat de travail.

Pour rappel, il a néanmoins été jugé que la conclusion d'une rupture conventionnelle emportait renonciation aux effets d'une démission antérieure : « *lorsque le contrat de travail a été rompu par l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de résiliation unilatérale, la signature postérieure d'une rupture conventionnelle vaut renonciation commune à la rupture précédemment intervenue* » (Cass. soc., 3-3-15, n° 13-23348).

En outre, il a également été décidé que le juge saisi d'une demande de résiliation judiciaire postérieure à une démission n'avait pas à se prononcer sur cette dernière car la demande est alors sans objet (Cass. soc., 30-4-14, n° 13-10772).

La démission emporte donc la rupture du contrat de travail, le juge ne pouvant pas décider de l'opportunité de la rupture qui a déjà eu lieu.

En revanche, en l'espèce, la chambre sociale casse l'arrêt d'appel en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande de requalification de son contrat de travail car celui-ci devait préciser la durée hebdomadaire de travail. Cette question n'était pas nouvelle et avait été tranchée par un arrêt de la Cour de cassation rendu en 2013 (Cass. soc. 20-2-13, n°11-24012).

La solution rendue par l'arrêt du 16 septembre s'inscrit dans la volonté de cadrage de la rupture conventionnelle affichée par la Cour de cassation depuis quelques temps.

Bien que certaines de ses décisions nous apparaissent souvent contestables, celle-ci nous semble somme toute relativement logique...