



Textes législatifs et réglementaires

► *Droit du travail*

Le décret n°2016-510 du 25 avril 2016 relatif au contrôle de l'application du droit du travail est paru au *JO* du 27 avril. Il précise les modalités d'application de la transaction pénale pouvant être proposée par l'administration, de la procédure de sanction administrative en cas d'infraction à certaines dispositions du droit du travail. De plus, il adapte les dispositions relatives aux décisions d'arrêt de travaux et d'activité prises par les agents de contrôle en cas de danger grave ou imminent ou en cas de situation dangereuse.

Jurisprudence

► *Prise d'acte*

Une modification unilatérale du contrat datant de 1991 et tolérée depuis tout ce temps ne justifie pas une prise d'acte. Ce fait ancien n'a pas empêché la poursuite du contrat de travail (Cass. soc., 13-1-16, n°15-13447).

► *Expertise CHSCT*

Par un arrêt en date du 12 avril dernier (Cass. soc., 12-4-16, n°14-23809), la Cour de cassation a retenu que ne constituait pas un projet important justifiant une expertise CHSCT, un projet de réorganisation des unités opérationnelles d'un établissement de la SNCF visant à modifier la gestion des opérations de manœuvre des rames de trains dans une gare. Les juges du fond ont constaté qu'« il s'agit d'un simple changement d'organigramme et de management » et que « le métier, la rémunération, le lieu de travail » restent identiques.

► *Compensation de l'astreinte : attribution d'un logement de fonction à titre gratuit*

L'attribution d'un logement de fonction à titre gratuit ne peut constituer une modalité de rémunération de l'astreinte qu'à la condition qu'une stipulation du contrat de travail ou de la convention collective le prévoie expressément (Cass. soc., 13-4-16, n°14-23306).

► *Rupture de la période d'essai*

Nulle indemnité n'est due au salarié dont la rupture du contrat de travail intervient en période d'essai, sauf abus de droit. En l'espèce, durant la période d'essai, l'employeur avait rompu le contrat en faisant état d'un licenciement pour faute grave. Le conseil de prud'hommes avait conclu qu'il s'agissait d'un licenciement pour faute grave et non de la rupture d'une période d'essai. Il avait accordé une indemnité compensatrice de préavis compte tenu de l'absence de faute grave. La Cour de cassation censure ce raisonnement. La rupture étant intervenue au cours de l'essai, le salarié ne pouvait prétendre à aucune indemnité (Cass. soc., 15-4-16, n°14-24930).

► *Suspension du permis de conduire et licenciement*

La suspension du permis de conduire intervenue hors du temps de travail avec le véhicule personnel ne justifie un licenciement non disciplinaire que si elle cause une perturbation dans le fonctionnement de l'entreprise et entraîne une impossibilité d'exécuter le contrat. En l'espèce, la suspension provisoire du permis de conduire n'empêchait pas le salarié de continuer à exercer les fonctions qui lui étaient confiées. Il s'agissait d'un agent de service qui n'était pas en permanence affecté à la conduite de véhicules. Il devait également effectuer d'autres tâches comme la préparation de commandes, le chargement et le déchargement des camions, le réapprovisionnement des rayons. Le salarié pouvait ainsi être, compte tenu de l'effectif de l'entreprise, temporairement remplacé dans ses activités de conduite (Cass. soc., 15-4-16, n°15-12533).

► *Réunion syndicale*

Dès lors que la réunion organisée dans l'entreprise par le syndicat devait se tenir en dehors du local syndical mis à la disposition de ce dernier, la présence à cette réunion d'une personnalité syndicale extérieure nécessitait l'accord de l'employeur (Cass. soc., 12-4-16, n°15-60190).

► *Congés payés et maladie – Directive temps de travail*

Le tribunal administratif de Clermont-Ferrand (TA, 1^{re} ch., 6-4-16, n°1500608) a accueilli la demande d'indemnisation formée par un salarié à l'encontre de l'Etat en raison du préjudice causé par le défaut de transposition en droit interne des stipulations de la directive temps de travail garantissant à tous les salariés un minimum de quatre semaines de congés payés annuels. Pour l'heure, la législation française n'est pas conforme à la directive en ce qu'elle ne permet pas l'acquisition de congés payés durant un arrêt de travail pour maladie non professionnelle.

La Confédération FO a, d'ailleurs, saisi le gouvernement pour le mettre en demeure de se conformer à la directive européenne et de modifier en conséquence la législation française.



FOCUS

La contrepartie financière de la clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence vise à interdire au salarié, après la rupture de son contrat de travail, l'exercice d'une activité qui porterait préjudice à son ancien employeur.

Pour être valable, la clause de non-concurrence doit prévoir une contrepartie financière. A défaut d'une telle contrepartie, celle-ci est nulle (Cass. soc., 18-9-02, n°99-46136).

Le montant de la clause de non-concurrence peut être prévu par la convention collective ou être librement fixé par les parties au contrat.

Dans ce dernier cas, le montant de la contrepartie ne doit pas être dérisoire. Une contrepartie dérisoire équivaut à une absence de contrepartie et rend la clause nulle.

Le juge ne peut en présence d'une contrepartie dérisoire, fixer lui-même le montant qu'il estime justifié (Cass. soc., 16-5-12, n°11-10760).

Aussi, la Cour de cassation condamne la pratique consistant à minorer le montant de la contrepartie financière selon le mode de rupture du contrat de travail.

En effet, une clause du contrat de travail ne peut minorer la contrepartie financière en cas de licenciement pour faute ou en cas de démission (Cass. soc., 8-4-10, n°08-43056 ; Cass. soc., 25-1-12, n°10-11590).

Un arrêt rendu le 14 avril 2016 précise, pour la première fois, que la même solution doit s'appliquer aux stipulations d'une convention collective minorant la contrepartie financière en fonction du mode de rupture (Cass. soc., 14-4-16, n°14-29679 PB).

Ce n'est pas parce que l'employeur ne fait qu'appliquer la convention collective qu'il peut minorer le montant de la contrepartie financière.

Une telle disposition conventionnelle, contraire au principe de libre exercice d'une activité professionnelle et à l'article L 1121-1 du code du travail, doit être déclarée non écrite.

La clause du contrat de travail ou la stipulation conventionnelle minorant la contrepartie financière selon le mode de rupture n'est pas nulle mais doit être réputée non écrite.

Dans une telle hypothèse, il convient donc d'appliquer le montant de la clause de non-concurrence prévu en cas de licenciement, soit à son taux maximal.

La solution apportée par la Cour de cassation est limpide.

Ni les parties au contrat, ni les partenaires sociaux ne peuvent minorer le montant de la contrepartie financière selon le mode de rupture.