DROIT DU TRAVAIL
ACTUALITÉS

Chambre de Métiers et de l'Artisanat
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Plateforme Régionale
Droit du Travail

mars 2019

Régime applicable aux « ponts » et jours fériés du mois de mai

Les jours de fêtes légales mentionnés à l'article L. 3133-1 du code du travail, au nombre desquels le 8 mai et le 30 mai cette année, appelés également « jours fériés », peuvent :

- **soit donner lieu à un repos**, assorti du maintien de la rémunération des salariés « totalisant *au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement* »[1] (article L.3133-3 du code du travail), sans possibilité d'en organiser alors la récupération ultérieure ;
- **soit être travaillés**, pour peu que la convention collective applicable n'exclue pas cette faculté, et sous réserve du respect des éventuelles majorations de salaire qu'elle a pu instituer.

Le **1er mai fait toutefois exception à cette règle** en ce qu'il doit nécessairement être chômé (article L. 3133-4 du code du travail), à l'exception des « *établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail* », c'est-à-dire **ceux déjà autorisés à accorder le repos hebdomadaire par roulement**, puisque « *c'est sur la base des mêmes critères que peut être appréciée la nécessité, pour un établissement, de fonctionner soit tous les jours de la semaine et plus particulièrement le dimanche, soit le 1er mai* » (Réponse Michel n°31601 Journal officiel 30 juin 1980, AN question p.2806). Les activités ainsi concernées se limitent donc à la liste établie par l'article R. 3132-5 du code du travail (ex : fleuristerie, hôtels, cafés, restaurants,…), et, dans ce cas, « *les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus du salaire correspondant au travail accompli, à une indemnité égale au montant de ce salaire* » (article L. 3133-6 du code du travail).

Pour le reste, l'employeur demeure libre de sa décision, étant précisé que, sauf stipulations conventionnelles plus favorables, aucun congé supplémentaire ne peut être exigé par les salariés dans l'éventualité où le jour férié chômé tomberait sur une période habituellement non travaillée.

On notera également que, **dans l'éventualité d'un « pont »**, c'est-à-dire du « *chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire* », comme le 31 mai cette année notamment, le chef d'entreprise dispose aussi de la faculté d'organiser, s'il le souhaite, dans les douze mois qui précèdent ou qui suivent (article R. 3121-34 du code du travail), le **rattrapage des heures ainsi perdues**, en veillant à en informer l'inspection du travail (article R. 3121-33 du code du travail).

Le fait pour le salarié de refuser de se conformer à une telle directive, se traduisant par une **absence injustifiée**, est ici de nature à justifier, le cas échéant, le prononcé d'un licenciement à son encontre, comme le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt en date du 20 février 2019.

Pour plus d'information, consultez notre fiche d'information pratique

[1] *La convention collective applicable peut, cependant, prévoir des conditions de maintien de salaire plus favorables pour le personnel.*

Majoration de la cotisation chômage

Instituée par l'article 4 de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017, la majoration de 0,5% de la contribution due au titre des contrats à durée déterminée (CDD) dits d'usage, c'est-à-dire conclus sur le fondement de l'article L. 1242-2 3° du code du travail, lorsque ceux-ci n'excèdent pas trois mois, prend fin, comme prévu par les partenaires sociaux, **à compter du 1er avril 2019** (cf. circulaire UNEDIC 2017-21 du 24 juillet 2017, §2.1.2).

A cette date, les concernant, la cotisation patronale se trouve donc **ramenée au taux de 4,05%**.

Condition de rétractation d'une rupture de la période d'essai par l'employeur

Dès l'instant qu'elle se trouve régulièrement prévue par le contrat de travail, et sous réserve du respect des durées maximales imposées par la convention collective ou par la réglementation, la période d'essai a pour effet de permettre à chacune des parties de mettre un terme à leur engagement, sans formalisme particulier dès lors que, sauf abus, elle répond, pour l'employeur, à une **évaluation sérieuse des compétences** du salarié, notamment au regard de son expérience (article L. 1221-20 du code du travail), et qu'elle n'intervient pas, en outre, à l'occasion d'un **arrêt d'origine professionnelle** (article L. 1226-9 du code du travail).

Une rétractation de la décision irrégulièrement prononcée demeure possible, à cet égard, sous réserve de donner lieu alors à son **acceptation par l'autre partie**, comme le précise la Cour de cassation dans une décision du 20 février 2019.

Pour plus d'information, consultez le lien suivant

Contact : 04 72 43 43 55 - plateforme.travail@cma-lyon.fr
www.crma-auvergnerhonealpes.fr

Exécution forcée des obligations prévues dans le cadre d'une clause de non concurrence

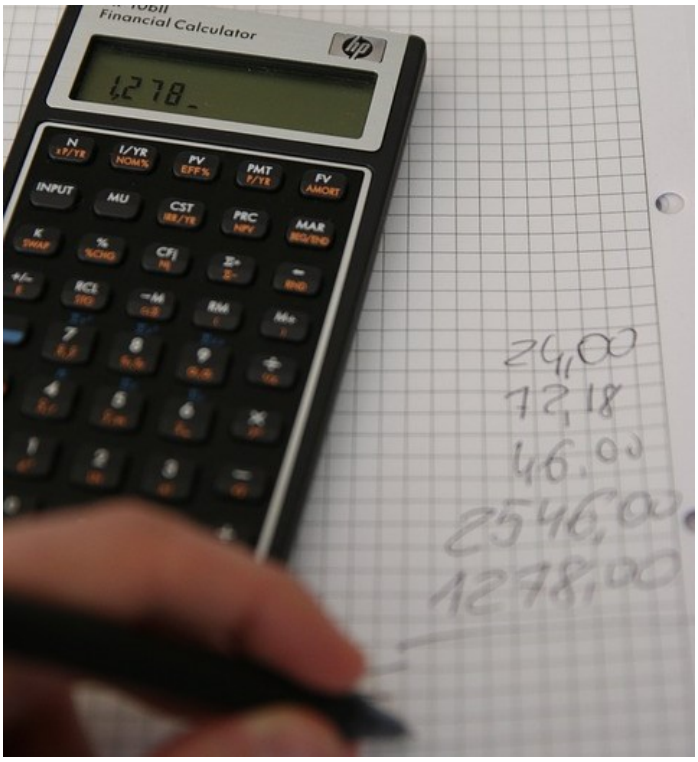
Prévue lors de la signature du contrat, ou insérée dans celui-ci, ultérieurement, par accord des parties, la clause de non-concurrence a pour effet d'interdire au salarié, à l'expiration de la relation de travail, l'exercice de certaines activités professionnelles susceptibles de nuire à son ancien employeur, que se soit dans le cadre d'un nouvel engagement ou en qualité de travailleur indépendant.

Pour être valablement souscrite, il importe cependant, tout à la fois, qu'elle apparaisse indispensable, au vu de son secteur géographique et professionnel, à la protection des **intérêts légitimes** de l'entreprise ; que ses effets se trouvent assortis d'une **restriction**, dans le temps et dans l'espace, proportionnée à son objet ; qu'elle ne prive pas le salarié de tout emploi correspondant à ses qualifications ; et enfin, qu'elle s'accompagne, à compter de sa mise en œuvre, d'une **contrepartie financière** non dérisoire, au regard de sa portée (Cass. soc. 10 juillet 2002, n° 00-45.135).

A ces conditions, l'employeur pourra, en cas d'infraction dûment établie, exiger **réparation pour le préjudice subi**, auprès du salarié lui-même ou de l'entreprise qui, sciemment ou par négligence (Com. 11 juillet 2000, 95-21.888), se serait rendue complice d'un tel manquement, mais également solliciter, y compris devant le juge des référés, son **exécution forcée**, par l'arrêt de l'activité exercée, comme le rappelle la Cour de cassation dans une décision du 6 mars 2019.

[1] Le montant de ce préjudice pouvant être prédéterminé, dans le cadre d'une clause pénale adjointe à la clause de non concurrence.

Exonérations sociales au 1er janvier 2019



Suite à l'entrée en vigueur des nouvelles règles applicables en matière de réduction de charges sociales à compter du 1er janvier 2019 (cf. newsletter du mois de décembre 2018), la direction de la Sécurité Sociale (DSS) a apporté certaines précisions concernant les modalités de mise en œuvre de ces réformes, par voie de communiqué de presse en date du 1er mars 2019, en spécifiant notamment que les organismes de recouvrement (URSSAF, caisses locales de la MSA, organismes de recouvrement des cotisations de retraite complémentaire) n'appliqueront aucune majoration de retard ou pénalité :

- en cas de **dépôt des déclarations** sociales après leur date d'exigibilité et de paiement tardif pour les échéances intervenant au titre des mois de février et mars 2019 dès lors que ces obligations sociales ont été accomplies et les cotisations acquittées dans les 5 jours suivant l'échéance réglementaire ;
- pour toutes les **erreurs sur les déclarations** souscrites au titre des périodes d'activité du premier semestre de l'année 2019, lorsque ces erreurs portent sur le calcul des exonérations sociales ayant fait l'objet des réformes entrées en vigueur au 1er janvier 2019.

De même, aucune sanction ne sera appliquée à l'occasion des régularisations opérées sur les déclarations du premier semestre de l'année 2019 lorsque les employeurs n'auront pu appliquer immédiatement les nouvelles mesures et qu'ils le feront de manière rétroactive.

Portée du reçu pour solde de tout compte signé par le salarié

Au nombre des documents que l'employeur est tenu d'établir à l'issue de la relation de travail, que celle-ci résulte de la survenance du terme initialement convenu entre les parties, dans le cas d'un engagement à durée déterminée, ou d'une décision de résiliation anticipée (ex : licenciement, démission,…), le reçu pour solde de tout compte[1] a pour objet d'établir « ***l'inventaire des sommes versées*** » à l'occasion de la rupture (article L. 1234-20 du code du travail).

Sous réserve alors d'être signé[2], sans autre restriction, par le salarié (Cass. soc. 26 février 1985 n°82-42.807), et en l'absence d'une dénonciation « *dans les six mois qui suivent* »[3], il emporte donc un **effet libératoire**, interdisant à celui-ci tout recours ultérieur se rapportant aux montants qui s'y trouvent mentionnés[4].

Si le détail des éléments concernés n'a pas lieu d'être ici spécifié, le document devra toutefois apparaitre **suffisamment clair** pour permettre la bonne information du salarié quant à la nature de la dédite ainsi donnée.

Dès lors, « *peu important le fait qu'il soit, par ailleurs, rédigé en des termes généraux* […] *le reçu pour solde de tout compte qui fait état d'une somme globale et renvoie pour le détail des sommes versées au bulletin de paie annexé n'a pas d'effet libératoire* » (Cass. soc. 14 février 2018 n°16-16.617 et 16-16.618), tandis qu'à l'inverse, la référence aux « *salaires bruts* » suffit à écarter les prétentions relatives au paiement des « *heures supplémentaires* » effectuées, eu égard à la nature salariale de ces dernières, comme le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 13 mars dernier.

Pour plus d'information, consultez notre fiche d'information pratique

[1] *Réalisé en double exemplaire, dont l'un est remis au salarié (article D. 1234-7 du code du travail).*
[2] *La signature du reçu pour solde de tout compte n'apparait **pas comme une obligation pour le salarié**. En effet, seule celle intervenue lors de la remise du bulletin de paie, et établissant que la somme versée correspond bien au montant net qui y figure, semble pouvoir être exigée par l'employeur (article L. 3242-2 du code du travail).*
[3] *L'employeur n'est pas tenu, cependant, « de mentionner sur le reçu pour solde de tout compte le délai de six mois pour le dénoncer » (Cass. soc. 4 novembre 2015 n°14-10.657).*
[4] *En revanche, la signature d'un reçu pour solde de tout compte, rédigé en termes généraux, ne peut être opposée au salarié s'agissant des autres droits dont il se prétendrait lésé, notamment s'agissant du bien-fondé de son licenciement, comme l'indique la Cour de cassation dans une décision du 2 février 2011.*