Avril 2017

Actualités Droit du travail

Plateforme régionale - droit du travail

Chambres de Métiers et de l'Artisanat

Région Auvergne - Rhône-Alpes

Notion de clause de non concurrence et assimilation avec la clause dite de « clientèle »

La clause de non-concurrence a pour objet d'interdire au salarié, **une fois son contrat de travail rompu**, d'exercer une activité concurrente à celle de son ancien employeur, en qualité de travailleur indépendant ou pour le compte d'une autre entreprise. Elle se distingue ainsi :

- d'une part, de l'**obligation de loyauté**, inhérente à tout contrat de travail (article 1104 du code civil et L.1222-1 du code du travail), qui produit ses effets durant l'exécution de la relation de travail ;
- d'autre part, de la **clause d'exclusivité**, par laquelle certains salariés peuvent s'engager à consacrer la totalité de leur activité à l'entreprise qui les emploient.

Pour être alors admise, la clause de non concurrence doit toutefois être alors :

- indispensable à la protection des intérêts légitime de l'entreprise ;
- limité dans le temps et l'espace, et ne pas interdire toute activité correspondant aux qualifications du salarié ;
- assortie d'une contrepartie financière, non dérisoire, pour le salarié, versée après la fin de son contrat de travail.

A défaut de l'une ou l'autre de ses exigences, la clause est en effet **dépourvue d'effet**, et partant, inopposable, tant au salarié lui-même qu'à l'entreprise qui l'emploierait en méconnaissance des termes de l'engagement qu'elle comporte.

La même approche doit être réservée à la stipulation par laquelle le salarié s'oblige « *à ne pas entrer en relation, directement ou indirectement, et selon quelque procédé que ce soit, avec la clientèle auprès de laquelle il était intervenu lorsqu'il était au service de son ancien employeur* », assimilable à une clause de non concurrence, comme la Cour de cassation a eu l'occasion de le préciser dans un arrêt du 27 octobre 2009, et de le rappeler encore dans une décision du 15 mars 2017.

Augmentation du Revenu Solidarité Active

Depuis le **1er avril 2017**, le montant du Revenu de Solidarité Active (RSA) est porté à **536,78€ par mois** pour une personne seule, et passera à 545,48€ par mois à compter 1er septembre 2017.

Cette somme, « *laissée dans tous les cas à la disposition du salarié* » (article R.3252-5 du code du travail), est déterminante en ce qui concerne le régime applicable en cas de saisie sur salaire (cf. lien suivant).

Mention du motif de recours au CDD d'usage dans le contrat de travail

Si le recours au contrat à durée déterminée (CDD) est strictement encadré par les dispositions des articles L.1242-2 et suivants du code du travail, il demeure notamment possible « *dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois* ».

La mention de **ce motif doit toutefois figurer alors dans le contrat** signé par les parties (article L.1242-12 du code du travail). En effet, à défaut d'une telle indication, l'employeur s'expose, en cas de contentieux, au risque de voir la relation de travail être requalifiée en contrat à durée indéterminée, comme le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 15 mars 2017.

Une demande de résiliation judiciaire jugée injustifiée malgré 30 ans sans visite médicale

Tenu au respect d'un obligation de sécurité à l'endroit de son personnel (article L.4121-1 du code du travail), l'employeur doit notamment s'assurer de l'aptitude de ses salariés à occuper leurs emplois en organisant les visites médicales obligatoires prévues aux articles R.4624-10 et suivants du code du travail (cf. lien suivant).

A défaut, toutefois, le chef d'entreprise ne se rend pas nécessairement coupable d'un « *manquement suffisamment grave* » pour interdire la poursuite de l'exécution du contrat, et autoriser le prononcé d'une rupture de la relation de travail à ses torts, comme vient de le préciser la Cour de cassation dans un arrêt du 29 mars 2017.

Dans cette espèce, en effet, le **silence gardé par la salariée pendant près de trente ans**, concernant l'absence de visite médicale d'embauche et périodique, avait déjà conduit les magistrats d'appel a rejeter la demande de résiliation judiciaire dont ils étaient saisis.

Jour férié chômé ou travaillé : les règles applicables

Limitativement énumérés à l'article L.3133-3-1 du code du travail, les jours de fêtes légales, comme le 1er mai et le 8 mai, font l'objet d'un régime juridique particulier, autorisant l'employeur à décider, à défaut d'autres indications dans la convention collective, que ceux-ci seront :

- **soit travaillés**, le salarié bénéficiant alors de sa rémunération habituelle, sans majoration de salaire, sauf stipulation plus favorable prévue par la convention collective ou un usage*.
- **soit chômés**, sans perte de salaire pour le personnel comptant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement (article L.3133-3 du code du travail). Etant précisé que les heures perdues par suite de chômage d'un jour férié ne peuvent pas donner lieu à récupération (article L.3133-2 du code du travail)**.

* A noter toutefois que, lorsqu'une convention collective prévoit une majoration de salaire, celle-ci n'est pas due aux salariés qui travaillent habituellement un tel jour (Cass. soc. 26 févr. 2003, n°01-43906).

** Il en va différemment des jours chômés en raison d'un pont accordé par l'employeur (correspondants à un ou deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire), dont la récupération peut intervenir dans le respect des dispositions prévues aux articles R.3121-34 et 35 du code du travail.

Contrat de professionnalisation expérimental

Un contrat de professionnalisation doit en principe nécessairement mener à l'acquisition d'une qualification professionnelle reconnue : diplôme ou titre enregistré au Répertoire National des Certification Professionnel (RNCP), Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ou qualification reconnue par une convention collective nationale.

Toutefois, **à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2017**, un contrat de professionnalisation peut être conclu pour acquérir des **qualifications autres** que celles-ci, avec les demandeurs d'emploi, y compris ceux écartés pour inaptitude et ceux disposant d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, selon les modalités fixés par un arrêté du 8 mars 2017.

Régime social des cadeaux et bons d'achat à destination du personnel

L'ensemble des sommes versées, de même que tous les avantages accordés par l'employeur au salarié, à quelque titre et sous quelque forme que ce soit, en contrepartie ou à l'occasion du travail, sont, en principe, soumis à cotisations sociales (article L.242-1 du code de la sécurité sociale), exception faite, jusqu'à présent, des cadeaux et bons d'achat attribués à un salarié, qui pouvaient être **exclus de l'assiette des cotisations, sous certaines conditions et dans la limite d'un certain montant**, eu égard à une instruction ministérielle du 17 avril 1985 et une lettre ministérielle du 12 décembre 1988, reprises dans une lettre circulaire de l'Acoss n°2011-5024 du 21 mars 2011.

La Cour de cassation, dans une décision du 30 mars 2017, a toutefois **remis en question** cette dernière approche, en considérant que les textes sur lesquelles s'appuyait la tolérance observée jusqu'à présent étaient dépourvus « *de toute portée normative* ».

Seuls les précisions administratifs (circulaires, instructions,…) adoptées sur le fondement d'une disposition légale ou réglementaire encore en vigueur, et régulièrement publiées, paraissent en effet susceptibles d'être opposés aux agents en charge du contrôle (URSSAF), et au juge en cas de contentieux (article L.243-6-2 du code de la sécurité sociale).

Derniers jours pour solder les droits à congés payés acquis

Acquis, en principe, sur la période dite de référence qui s'étend du 1er juin au 31 mai de l'année suivante*, l'intégralité des droits à congés payés doit être liquidée avant cette dernière date, faute de quoi, en l'absence d'accord entre l'employeur et le salarié, les **jours de repos non pris seront perdus** pour le salarié qui n'a pas été empêché de le faire**.

En cas de contestation à ce sujet, s'il appartient alors à l'employeur de disposer d'éléments permettant de justifier du bon accomplissement de ses obligations, la preuve d'une impossibilité de prendre ses congés payés pèse sur la personne du salarié (Soc. 12 mai 2015, n°13-20349).

* Une autre période de référence peut toutefois être retenues par accord collectif d'entreprise ou de branche (article L.3141-10 du code du travail). Par ailleurs, s'agissant des entreprises relevant de la caisse de congés payés du bâtiment et des travaux publics, la période de référence à considérer s'étend en principe du 1er avril au 31 mars de l'année suivante.

** Par une charge de travail ne permettant pas la prise de l'intégralité des droits à congé (Cass. soc. 13 juin 2012 n°11-10929), ou en raison d'un congé maternité (article L.3142-2 du code du travail), d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (Cass. soc. 21 septembre 2010 n°08-44368), ceci sans préjudice des **droits au report** prévus dans les hypothèses mentionnées à l'article L.3141-22 du code du travail.

Signature d'une nouvelle convention d'assurance chômage

A la suite de la signature par les partenaires sociaux, le 14 avril 2017, d'une nouvelle convention d'assurance chômage agréée par un arrêté ministériel du 4 mai 2017, plusieurs évolutions interviendront en la matière à compter du **1er octobre prochain**.

On relèvera, en particulier, la création d'une **contribution patronale de 0,05 %, assortie de la suppression de la taxe appliquée sur les contrats à durée déterminée n'excédant pas trois mois**, appliquée depuis le 1er juillet 2013.

Contact Plateforme Droit du travail
Tél. 04 72 43 43 55
Email : plateforme.travail@cma-lyon.fr
www.crm-rhonealpes.fr

PROCHAINE ACTUALITÉ COURANT JUIN 2017