


Retrouvez Actance sur :

- Sa page LinkedIn  ;
- Son application mobile : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android) ;
- Son site internet : www.actanceavocats.com
- Sur son compte Instagram : [actance_avocats](https://www.instagram.com/actance_avocats)



News : Renforcement des obligations en matière de lutte contre le harcèlement sexuel



RELATIONS INDIVIDUELLES

Clause de non-concurrence – Zone géographique limitée – Clause de mobilité – Zone géographique plus large – Interférence (NON)

Rappel : Prévues par le contrat de travail, la clause de non concurrence a pour objet d'interdire au salarié, après la rupture de son contrat de travail, d'être recruté par une entreprise concurrente ou d'exercer, sous quelque forme que ce soit, une activité concurrente à celle de son ancien employeur.

Pour être valable, la clause non-concurrence est subordonnée à 5 conditions cumulatives (Cass. Soc., 10 juillet 2002, n° 99-43.334) :

- Etre indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- Etre limitée dans le temps ;
- Etre limitée dans l'espace ;
- Tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié ;
- Comporter une contrepartie pécuniaire.

Ces conditions sont cumulatives. L'absence de l'une d'entre elles entraîne la nullité de la clause de non-concurrence.

Une clause de non-concurrence peut-elle être nulle en raison de son interférence avec une clause de mobilité ? Non, répond la Cour de cassation dans un arrêt du 26 septembre 2018.

Cass. Soc., 26 septembre 2018, n° 17-16.020

A la suite de sa démission, un salarié conteste la validité de sa clause de non-concurrence et rejoint, ensuite, une entreprise concurrente.

Cette clause de non-concurrence était limitée :

- Dans l'espace : « au département du ressort de la région Nord-Pas-de-Calais et de ses départements limitrophes, ou toute autre région sur laquelle le collaborateur serait amené à exercer son activité » ;
- Dans le temps à 24 mois.

Parallèlement, son contrat de travail prévoyait une clause de mobilité couvrant toute la France.

Le salarié soutenait que sa clause de non-concurrence était nulle au motif, qu'en cas de mise en œuvre de la clause de mobilité, son obligation de non-concurrence pouvait potentiellement s'étendre à toute la France.

L'entreprise a saisi la juridiction prud'homale pour interdire au salarié de continuer à travailler dans une entreprise concurrente.

La Cour d'appel a suivi le raisonnement du salarié et déclaré la clause de non-concurrence illicite.

La Cour de cassation annule l'arrêt, en appliquant les conditions habituelles de validité d'une clause de non-concurrence : la clause de non-concurrence était limitée dans le temps et dans l'espace, de sorte qu'en l'absence d'une atteinte excessive au libre exercice d'une activité professionnelle par le salarié, la clause de non-concurrence était valide.

Pour la Haute juridiction, la possible mise en œuvre d'une clause de mobilité n'implique pas nécessairement la nullité d'une clause de non-concurrence.

Note : Constitue une atteinte excessive au libre exercice d'une activité professionnelle, la clause de non-concurrence interdisant à un salarié d'entrer au service, en France et pendant un an, d'une entreprise ayant pour activité principale ou secondaire, la vente au détail de vêtements et de matériels de sport grand public. Cette clause ne permettait pas au salarié de retrouver un emploi conforme à son expérience professionnelle (Cass. Soc., 18 septembre 2002, n° 99-46.136).

Rupture conventionnelle individuelle – Remise de l'exemplaire de la convention au salarié après la rupture du contrat – Nullité

Rappel : En vertu de l'article L. 1237-11 du Code du travail, l'employeur et le salarié peuvent mettre fin d'un commun accord à la relation de travail dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

A ce titre, les parties signent une convention de rupture pour convenir des modalités de la rupture du contrat de travail : montant de l'indemnité, date de la rupture (article L. 1237-13 du Code du travail).

L'employeur a l'obligation de remettre au salarié un exemplaire de la convention de rupture, une fois celle-ci signée (Cass. Soc., 6 février 2013, n° 11-27.000).

A compter de la signature de cette convention, chaque partie dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation (article L. 1237-13 du même Code).

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à la DIRECCTE. Celle-ci dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour notifier sa décision. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.

Chaque partie peut introduire une action en contestation de la convention ou de la décision de la DIRECCTE devant le Conseil de prud'hommes avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention (article L. 1237-14 du Code du travail).

Cass. Soc., 26 septembre 2018, n° 17-16.020

Un salarié a saisi la juridiction prudhomale pour contester la validité de la convention de rupture conclue avec son employeur.

Il reprochait à son employeur de lui avoir remis un exemplaire de la convention de rupture après la rupture du contrat de travail, en même temps que son reçu pour solde de tout compte.

La Cour d'appel a rejeté sa demande, estimant que la convention avait été valablement conclue par la signature du salarié.

La Cour de cassation n'est pas de cet avis et annule la décision d'appel, considérant que seule la remise au salarié d'un exemplaire de la convention signé des deux parties lui permet de demander l'homologation de la convention et d'exercer son droit de rétractation en toute connaissance de cause.

Sans exemplaire en sa possession avant la rupture du contrat, le salarié n'était pas en mesure de

demander l'homologation de la rupture à la DIRECCTE et ne pouvait pas exercer son droit de rétractation, de sorte que la convention de rupture était nulle, la rupture prenant alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Note : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 7 mars 2018, n° 17-10.963).

Afin de se prémunir d'un litige sur ce point, il est recommandé de remettre l'exemplaire de la convention de rupture au salarié, le jour de sa signature, contre récépissé.

Altercation entre 2 salariés – Mise en place d'une réunion le lendemain et de réunions périodiques – Absence de mesures concrètes pour éviter une nouvelle altercation – Manquement à l'obligation de sécurité

Rappel : L'employeur est tenu envers ses salariés à une obligation de sécurité de résultat, ce qui implique de prendre toutes les mesures nécessaires pour préserver leur santé et leur sécurité (article L. 4121-1 du Code du travail).

Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- Des actions d'information et de formation ;
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'article L. 4121-2 du Code du travail rappelle pour sa part que l'employeur met en œuvre ces mesures sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent être évités etc.

La Cour de cassation a jugé que l'employeur ne méconnaissait pas son obligation de sécurité de résultat lorsqu'il justifiait avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail (Cass. Soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444 ; Cass. Soc., 17 octobre 2018, n° 16-25.438).

Cass. Soc., 17 octobre 2018, n° 17-17.985

A la suite d'une altercation avec un collègue, un représentant du personnel a saisi la juridiction prud'homale d'une demande d'une part, de résiliation judiciaire de son contrat de travail et d'autre part, de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat.

Il reprochait à son employeur de ne pas avoir pris des mesures nécessaires pour éviter une nouvelle altercation.

Pour sa part, l'employeur soutenait avoir organisé :

- Une réunion le lendemain de l'altercation en présence des deux salariés pour résoudre leur différend ;
- Des réunions périodiques afin notamment de faciliter l'échange d'informations entre ces 2 salariés.

La Cour d'appel, suivie par la Cour de cassation, a fait droit à la demande du salarié, considérant que l'entreprise avait connaissance des répercussions immédiates causées sur la santé du salarié par la première altercation, des divergences de vues et des caractères très différents voire incompatibles des salariés et donc du risque d'un nouvel incident.

Néanmoins, elle n'a pris aucune mesure concrète pour éviter son renouvellement, hormis une réunion le lendemain de l'altercation et des réunions périodiques de travail concernant l'ensemble des salariés.

Pour les juges, l'entreprise n'a pas mis en place les mesures nécessaires permettant de prévenir ce risque et d'assurer la sécurité du salarié et protéger sa santé physique et mentale conformément aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail.

Il en résulte que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité de résultat.

Principe d'égalité de traitement – Accord collectif – Evolution de carrière – Nouveau barème – Plus favorable au salarié engagé postérieurement – Inégalité de traitement (NON)

Rappel : Il est de jurisprudence constante qu'en vertu du principe « à travail égal salaire égal » l'employeur doit assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés pour autant que ceux-ci sont placés dans une situation identique (Cass. Soc., 29 octobre 1996, n° 92-43.680).

La Cour de Cassation a introduit une présomption de justification des différences de traitement opérées par voie conventionnelle (Cass. Soc., 27 janvier 2015, n° 13-22.179).

La Cour de cassation considère que la seule circonstance que des salariés aient été engagés (Cass. Soc., 23 mars 2011, n° 09-42.666) ou promus (Cass. Soc., 14 février 2018, n° 16-19.360) avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif ne permet pas de justifier des différences de traitement entre eux.

La Cour a précisé que le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle à ce que les salariés embauchés postérieurement à l'entrée en vigueur d'un nouveau barème conventionnel soient appelés dans l'avenir à avoir une évolution de carrière plus rapide dès lors qu'ils ne bénéficient à aucun moment d'une classification ou d'une rémunération plus élevée que celle des salariés embauchés antérieurement à l'entrée en vigueur du nouveau barème et placés dans une situation identique ou similaire (Cass. Soc., 3 mai 2018, n° 16-11.558)

La Cour de cassation confirme cette position dans un arrêt du 17 octobre 2018.

Cass. Soc., 17 octobre 2018, n° 16-26.729 et n° 16-26.731

Cette affaire concerne un système d'évolution professionnelle prévu par la convention collective du personnel des organismes de sécurité sociale.

En 1992, un accord collectif a modifié ce système et créé un nouveau barème conventionnel prévoyant l'attribution d'un complément de rémunération en cas d'obtention d'un diplôme.

S'estimant victimes d'une inégalité de traitement comparé aux salariés embauchés après eux, deux salariés ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande de rappel de salaire.

Ces deux salariés avaient été embauchés en 1987 et relevaient de la convention collective du personnel des organismes de sécurité sociale applicable avant la conclusion du protocole.

La modification de la convention collective avait entraîné une différence de traitement entre les salariés recrutés avant ou après l'application du protocole.

Les salariés embauchés avant 1992 ne pouvaient prétendre à ce complément de rémunération. Seuls les salariés embauchés après 1992 y avaient le droit alors qu'ils exerçaient les mêmes fonctions que leurs collègues plus anciens.

La Cour d'appel a fait droit à leur demande, estimant qu'ils étaient victimes d'une différence de traitement injustifiée.

Saisie du pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision, rappelant son attendu de principe posé dans l'arrêt du 3 mai 2018 (précité).

La Haute juridiction reproche aux juges du fond d'avoir statué en faveur d'une différence de traitement injustifiée sans constater que les salariés engagés après l'entrée en vigueur du nouveau barème conventionnel et placés dans une situation identique ou similaire avaient bénéficié d'une classification ou d'une rémunération supérieure à celle des deux demandeurs.

Note : La Cour de cassation a déjà jugé dans le même sens à propos d'une nouvelle grille de classification (Cass. Soc., 7 décembre 2017, n° 16-14.235).

PSE – UES – Prise en compte des moyens du groupe – Notion de groupe

Rappel : A défaut d'accord, la DIRECCTE homologue le document unilatéral contenant le PSE après avoir vérifié la conformité de ce document aux dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles applicables, en s'assurant notamment du respect par le PSE des dispositions des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 au regard des moyens dont dispose l'entreprise, l'UES et le groupe (article L. 1233-57-3 du Code du travail).

La Cour de cassation a retenu, dans une première décision du 7 février 2018, une définition du groupe au sens du comité de groupe de l'article L. 2331-1 du Code du travail en l'adaptant.

Le siège social de l'entreprise n'est pas limité au territoire national.

En effet, les moyens du groupe s'entendent des moyens notamment financiers, dont disposent l'ensemble des entreprises placées sous le contrôle d'une même entreprise dominante, ainsi que de ceux dont dispose cette entreprise dominante, quel que soit le lieu d'implantation du siège de ces entreprises ». (CE., 7 février 2018, n° 397900).

CE., 24 octobre 2018, n° 397900

Dans cette affaire, la DIRECCTE n'a pas tenu compte des moyens financiers de la société A.

Cette société détenait à 100% la société B qui elle-même contrôlait 2 sociétés. Ces trois sociétés faisaient partie d'une même UES.

La question était de savoir si cette société A devait être regardée comme société dominante pour l'appréciation du caractère proportionné du PSE.

Les sociétés soutenaient que la société A ne devait pas être considérée comme une société dominante, en vertu de l'article L. 2331-4 du Code du travail relatif au comité de groupe ; cet article excluant de ce comité les sociétés financières dont l'objet se limite à la prise de participation dans d'autres entreprises, sans immixtion dans leur gestion.

Le Conseil d'État ne suit pas ce raisonnement, considérant que le groupe de sociétés auquel fait référence l'article L.1233-57-3 du Code du travail n'est pas nécessairement identique à celui pour lequel l'article L.2331-1 prévoit la constitution d'un comité de groupe.

Dès lors, les dispositions de l'article L.2331-4 du Code du travail ne sauraient être invoquées pour limiter le périmètre du groupe à prendre en compte dans l'évaluation du caractère suffisant d'un PSE.

Pour la Haute juridiction, les moyens financiers dont disposait la société A devaient donc être pris en compte par la DIRECCTE dans son appréciation de la proportionnalité du PSE.

Note : La notion de groupe retenue, par cet arrêt, pour apprécier la pertinence d'un PSE se rapproche de celle fixée par l'ordonnance Macron n° 2017-1718 du 20 décembre 2017.

La notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Cette définition s'applique pour :

- L'appréciation du motif économique (art. L. 1233-3 du Code du travail) ;
- Le périmètre de reclassement préalable à un licenciement (art. L. 1233-4 du même Code) ;
- Le périmètre de reclassement à la suite d'une inaptitude d'origine professionnelle ou non professionnelle (art. L. 1226-10 et L. 1226-2 du même Code).

Législation et réglementation

PLFSS 2019 – Adoption par l'Assemblée nationale en première lecture

Le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2019 a été adopté par les députés le 30 octobre 2018.

A ce stade, le texte prévoit notamment :

- L'exonération de forfait social pour les indemnités versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective et d'un congé de mobilité ;
- La fin du forfait social sur l'épargne salariale pour les entreprises de :
 - Moins de 50 salariés sur les versements issus des primes d'intéressement et de participation ainsi que sur les abondements de l'employeur ;
 - 50 à 250 salariés qui ont conclu un accord d'intéressement.
- L'exonération de cotisations sociales sur les heures supplémentaires. En pratique, seule la part salariale des cotisations d'origine légale dues au titre de l'assurance vieillesse fait l'objet d'une exonération ;
- La transformation du CICE en allègement de cotisations sociales :
 - Allègement pour les salaires annuels ne dépassant pas 2.5 Smic ;
 - Allègements généraux.
- La dématérialisation de la prescription des arrêts maladie ;
- La simplification de l'accès au temps partiel thérapeutique ;
- Un congé paternité supplémentaire en cas d'hospitalisation du nouveau-né.

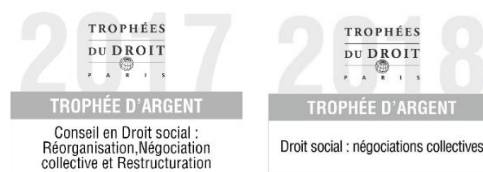
Ces mesures peuvent encore évoluer. Elles seront détaillées dans une prochaine Actu-tendance lors de leur publication au JO.

PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00
www.actanceavocats.com

NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50
www.actanceavocats.com



Restez connectés avec Actance :

