

DANS CE NUMÉRO

Rémunération

Accident du travail

Conditions de travail

Rupture du contrat de travail

Temps de travail

#RÉMUNÉRATION

■ **Contrepartie financière à la clause de non-concurrence : versement partiel et date d'effet**

Dans une décision du 22 juin 2011 (n° 09-71.567), la Cour de cassation précise les conséquences d'un versement partiel de la contrepartie financière antérieurement à la rupture du contrat de travail. En l'espèce, un employeur a versé à son salarié une majoration de 10 % du salaire mensuel brut pendant toute la durée du contrat de travail, puis une somme de 15 % calculée sur la même base pendant la durée d'effectivité de la clause.

La salariée démissionnaire est entrée au service d'une société concurrente. La cour d'appel considère que la clause est licite et condamne la salariée à verser à l'employeur une indemnité au titre de la violation de l'obligation de non-concurrence. La Cour casse l'arrêt en se fondant sur le principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle et sur l'article L. 1121-1 du Code du travail. Elle dispose que le paiement de la contrepartie financière d'une clause de non-concurrence ne pouvant intervenir avant la rupture du contrat de travail, seul doit être pris en considération pour juger du caractère dérisoire d'une telle somme le montant qui doit être versé après la rupture.

Cet arrêt est riche d'au moins deux enseignements. Tout d'abord, puisque l'on sait que le versement de la contrepartie financière, qui est l'une des conditions de validité de la clause, ne peut intervenir avant la rupture du contrat de travail au risque d'entraîner la nullité d'une telle stipulation, il était légitime de se demander ce qu'il adviendrait d'une telle clause en cas de paiement partiel antérieurement à la rupture. La réponse est claire, la clause n'est pas nulle. Le second apport consiste dans la détermination de la base à prendre en compte dans cette hypothèse pour l'estimation du caractère dérisoire de la contrepartie. Les sommes versées antérieurement à la rupture ont la nature d'un complément de salaire, par conséquent et fort logiquement, seules les sommes versées postérieurement à la rupture seront à prendre en considération. Or, une contrepartie financière dérisoire équivaut à une absence de contrepartie et induit nécessairement la nullité de la clause.

Une seconde décision (n° 09-68.762) du même jour précise qu'en cas de licenciement du salarié avec dispense d'exécution de son préavis, la date de départ de l'obligation de non-concurrence, la date d'exigibilité de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence et la date à compter de laquelle doit être déterminée la période de référence pour le calcul de cette indemnité, sont celles du départ effectif du salarié de l'entreprise. Le paiement de l'indemnité de non-concurrence doit donc être effectué dès le départ effectif du salarié et non à l'expiration du préavis, ce qui est conforme à la position traditionnelle de la Cour.

#ACCIDENT DU TRAVAIL

■ **Connaissance par l'employeur de l'origine professionnelle de l'accident**

Par un arrêt du 29 juin 2011 promis à une large diffusion, la Cour, outre le rappel fait de la jurisprudence précitée opère un revirement de jurisprudence : les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'employeur a eu connaissance de l'origine professionnelle de la maladie ou de l'accident ; il en est ainsi, alors même qu'au jour du licenciement, l'employeur a été informé d'un refus de prise en charge au titre du régime des accidents du travail ou des maladies professionnelles. Auparavant, s'il était toujours exigé que l'employeur ait eu connaissance du caractère professionnel de l'accident au moment où le licenciement était prononcé, ce critère tombait dès lors que l'employeur était informé par la caisse de son refus de prendre en charge l'affection dont souffrait le sala-





Soc. 29 juin 2011,
n° 10-11.699



rié au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles, mais également lorsque l'employeur était dans l'ignorance, au moment du licenciement, du recours intenté par le salarié contre cette décision de refus. Cela revenait très clairement à faire dépendre la connaissance par l'employeur du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie, et partant de l'inaptitude qui pouvait en être la conséquence, des démarches entreprises par le salarié auprès de la caisse primaire d'assurance maladie et de la décision prise par celle-ci.

#CONDITIONS DE TRAVAIL

■ Prévention de la pénibilité : publication de deux décrets

Deux décrets du 7 juillet 2011 relatifs aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité, d'une part, et à la pénalité pour défaut d'accord ou de plan d'action, d'autre part, ont été publiés au Journal officiel du 9 juillet. L'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites prévoyait l'obligation, pour certaines entreprises, de conclure un accord ou d'élaborer un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité ou, le cas échéant, d'être couvertes par un tel accord, ainsi qu'une pénalité financière à défaut d'accord. Le décret n° 2011-823 précise les conditions d'application de cette pénalité. À l'issue d'une phase contradictoire de six mois au plus au cours de laquelle l'entreprise ne respectant pas ses obligations sera appelée à s'y conformer, la pénalité sera décidée, à défaut de régularisation, par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) et sera due par l'entreprise tant que sa situation demeurera irrégulière. Le décret n° 2011-824 relatif aux accords conclus en faveur de la prévention de la pénibilité précise quand à lui le seuil de salariés exposés au-delà duquel la conclusion d'un accord ou l'élaboration d'un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité sont obligatoires ainsi que le contenu de ces derniers. Ces deux décrets entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Décr. n° 2011-823
et 2011-824, 7 juill. 2011,
JO 9 juill.



#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Prise d'acte injustifiée : le salarié doit à l'employeur le montant de l'indemnité compensatrice de préavis

Un salarié prétendait que son employeur ne lui avait pas réglé l'intégralité des heures supplémentaires effectuées, et prend acte de ce fait de la rupture du contrat de travail. Cependant, il ne présentait pas de preuve irréfutable ni même solide, puisqu'il se contentait de produire les copies de son agenda annoté de sa main. Sa version des faits était par ailleurs contredite par une attestation présentée par l'employeur. Dans un arrêt du 8 juin 2011, le juge d'appel se voit approuvé par la Cour de cassation en ce qu'il a rejeté la demande du salarié. En toute logique, le régime de la démission s'applique alors de manière pleine et entière. Or, en matière de démission, le salarié qui n'a pas respecté son obligation de préavis doit être condamné au paiement de l'indemnité compensatrice correspondante, qui peut être conventionnellement prévue, et l'employeur n'aura pas à rapporter la preuve d'un préjudice subi dès lors qu'elle a une nature forfaitaire. La Cour transpose la solution à la prise d'acte lorsque cette dernière produit les effets d'une démission. Le salarié semble toutefois autorisé à accomplir, ou à proposer d'accomplir, le préavis sans que cela n'ait d'incidence sur l'appréciation de la gravité des manquements invoqués à l'appui de sa prise d'acte. Le salarié qui prend acte de la rupture en invoquant des griefs à l'encontre de son employeur demeurera à son service jusqu'au terme du préavis.

Soc. 8 juin 2011,
n° 09-43.208



■ Rémunération variable : nécessité de fixer des objectifs et usage du français

Lorsque le contrat de travail prévoit que la rémunération variable dépend d'objectifs fixés annuellement par l'employeur, le défaut de fixation de ces objectifs constitue un manquement justifiant la prise d'acte de la rupture par le salarié. En l'espèce, le contrat de travail du salarié prévoyait que ces objectifs seraient fixés annuellement. Habituellement, le contentieux porte sur le caractère réaliste de l'objectif, lorsqu'il n'a pas été atteint. L'originalité de la décision rendue par la Cour de cassation le 29 juin 2011 est qu'elle porte sur l'absence d'effectivité en matière de fixation annuelle des objectifs par l'employeur. Ce dernier prétendait qu'à défaut de fixation annuelle de nouveaux objectifs, les objectifs précédents étaient nécessairement reconduits. La Cour approuve la décision du juge du fond en ce qu'il a admis qu'un tel manquement justifiait, à lui seul, que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans une seconde décision du même jour, la Cour de cassation rappelle que tout document comportant des obligations pour le salarié ou des dispositions dont la connaissance est nécessaire pour l'exécution de son travail doit être rédigé en français pour lui être opposable. En l'espèce, un salarié devait selon son contrat de travail percevoir un salaire fixe ainsi qu'une part variable pouvant atteindre 40 % de sa rémunération de base, en fonction d'une pluralité d'objectifs à atteindre. Mais les détails précis des objectifs étaient définis au niveau du groupe puis portés sur des documents en anglais puisque telle était visiblement la langue utilisée à ce niveau de décision.

Soc. 29 juin 2011,
n°s 09-65.710 et 09-67.492



#TEMPS DE TRAVAIL

■ Le droit à la santé et au repos et le forfait en jours

Depuis la création du forfait en jours, le Comité européen des droits sociaux ne cesse d'indiquer aux pouvoirs publics qu'il considère que ce dispositif n'est pas conforme avec l'article 2, § 1, de la Charte sociale européenne révisée. Tandis que ce texte renferme l'engagement des États « de fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire », le salarié ayant conclu une convention de forfait-jours peut être amené à travailler treize heures par jour et soixante-dix-huit heures par semaine. Or, le législateur, plutôt que de mettre en conformité notre législation, n'a eu de cesse, au fil des différentes réformes, que d'aggraver la situation de non-conformité du droit français.

La décision rendue par la Cour de cassation le 29 juin 2011 si elle préserve la validité de ce mécanisme, opère cependant un certain nombre d'aménagements. Selon la Haute juridiction, « toute convention de forfaits-jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires ». L'affirmation devrait avoir plusieurs implications contentieuses, celle tenant tout d'abord à la légalité des accords collectifs en tant que ces derniers assurent ou non des garanties suffisantes en ce domaine, celles tenant ensuite aux contentieux individuels en cas d'application d'un accord collectif ne prévoyant pas de garanties satisfaisantes ou de non-application des stipulations d'un accord collectif comportant des garanties suffisantes. La Chambre sociale se prononce sur cette dernière question et procède à un revirement de jurisprudence, en décidant que l'inobservation des stipulations de l'accord collectif dont le respect est de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours, prive d'effet la convention de forfait et ouvre ainsi droit pour le salarié au paiement d'heures supplémentaires dont le juge doit vérifier l'existence et le nombre.

Soc. 29 juin 2011,
n° 09-71.107



■ Compte épargne-temps : la gestion ne peut être imposée par l'employeur

Le compte épargne-temps permet au salarié d'accumuler des droits à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ou des sommes qu'il y a affectées (C. trav., art. L. 3151-1). Dans un arrêt du 8 juin 2011, la Chambre sociale a approuvé les juges du fond, sans que ceux-ci n'aient eu à faire application de l'article R. 1455-7 du Code du travail, d'avoir estimé que la décision de l'employeur, obligeant les salariés à prendre tous leurs jours de repos au titre de la réduction du temps de travail et de congés payés sans pouvoir alimenter leur compte épargne-temps, constituait un trouble manifestement illicite et d'avoir, en conséquence, ordonné le report de ces jours sur ce compte.

Soc. 8 juin 2011,
n° 10-11.979



Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur.

Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques.

Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.