



Textes législatifs et réglementaires

► Stage

Le décret n°2015-284 du 11 mars 2015, publié au *JO* le 14 mars dernier précise les modalités de rachat des trimestres de retraite au titre des stages rémunérés. Ce décret est pris en application de l'article 28 de la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014.

► Compte de pénibilité

Une instruction interministérielle du 13 mars 2015 (Instr. DGT-DSS n°1 du 13 mars 2015, nor ETST1504534) précise les modalités de fonctionnement du compte personnel de pénibilité pour l'année 2015. Elle revient notamment sur les obligations imputables aux employeurs. Cette instruction sera suivie d'une seconde instruction relative aux modalités d'acquisition et d'utilisation des points par les salariés.

Jurisprudence

► Convention d'assurance chômage

La cour d'appel de Paris a débouté la CGT de sa demande d'annulation de la convention d'assurance chômage. A l'appui de sa demande, la CGT invoquait une prétendue déloyauté des négociations, de nombreuses modifications apportées à l'ANI du 22 mars 2014 à l'occasion de sa transposition dans le projet de convention d'assurance chômage ainsi qu'une communication trop tardive par l'Unedec des chiffrages demandés et ce, après les avoir transmis au Medef et à la CFDT. Ces arguments ont tous été rejetés par le juge. La CGT envisage désormais de se pourvoir en cassation mais également de poursuivre la procédure contre l'agrément de la convention déjà engagée devant le Conseil d'Etat (CA Paris 12-3-15 n°14/24633).

► Mise à pied conservatoire

Un employeur a notifié à un salarié une mise à pied conservatoire un jour après la tenue de l'entretien préalable à un éventuel licenciement. Le salarié a été par la suite licencié. Le salarié prétendait que la mise à pied prononcée après l'entretien préalable s'analysait en une mise à pied disciplinaire épuisant ainsi le pouvoir de sanction de l'employeur.

La Cour de cassation dans un arrêt du 4 mars dernier (Cass. soc., 4-3-15, n°13-23228) rejette cet argument en admettant que la mise à pied conservatoire puisse être prononcée après l'entretien préalable.

► Syndicat catégoriel

Un accord collectif de PSE, validé par le Direccte, concernait uniquement le licenciement de salariés non-cadres. L'accord a été signé par la CFTC (audience de 17,1 % tous collèges confondus) et la CFE-CGC (audience de 36,8 % sur l'ensemble des collèges). Un syndicat fait valoir que l'accord en question ne remplissait pas la condition de validité de 50 % puisque la

CFE-CGC ne pouvait pas signer l'accord, ses statuts lui conférant uniquement vocation à représenter des cadres.

La cour administrative d'appel de Versailles (CAA Versailles, 19-2-15, n°14VE03321) considère que la CFE-CGC peut, au côté d'un syndicat intercatégoriel, signer un accord concernant uniquement les non-cadres.

► Préavis

La Haute cour rappelle « qu'en cas de démission du salarié, la durée du délai de préavis ne peut être fixée par la commune intention du salarié et de l'employeur à une durée supérieure à celle prévue par la convention collective » (Cass. soc., 18-2-15, n°13-27973).

► Prise d'acte de la rupture

Le 9 novembre 2009, une salariée dénonce à son employeur le harcèlement moral et sexuel dont elle ferait l'objet depuis 6 mois de la part de son chef de service. Moins d'un mois après, le chef de service est licencié. Le 19 octobre 2010, la salariée prend acte de la rupture de son contrat de travail en invoquant le harcèlement subi en 2009, l'ébruitement de l'affaire et les réflexions déplacées de certains collègues qui s'en étaient suivis.

La question se posait de savoir si une prise d'acte fondée sur des agissements de harcèlement moral et sexuel ayant pris fin avec le licenciement du harceleur doit nécessairement produire les effets d'une démission ?

La Cour de cassation répond par la négative (Cass. soc., 11-3-15, n°13-18603) en énonçant que « l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur son lieu de travail d'agissements de harcèlement moral et sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour



faire cesser ces agissements. (...) il appartenait dès lors [à la cour d'appel] d'apprécier si ce manquement avait empêché la

poursuite du contrat de travail ».

F O C U S

L'employeur n'est pas libre de renoncer à la clause de non-concurrence n'importe comment

Pour de plus amples informations sur la clause de non-concurrence, se reporter à une étude parue dans la revue n°88 d'« InFOjuridiques » (Déc. 2014/Fév. 2015).

Par un arrêt en date du 11 mars 2015 (Cass. soc., 11-3-15 n°13-22257), la Cour de cassation **précise pour la première fois que l'employeur ne peut, sauf stipulation contraire, renoncer unilatéralement à la clause de non-concurrence au cours de l'exécution du contrat de travail.**

En l'espèce, une clause de non-concurrence stipulait une faculté de renonciation « *par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et au plus tard dans les huit jours suivant la notification de la rupture du contrat de travail* ».

L'employeur a libéré le salarié de son obligation de non-concurrence par lettre le 7 avril 2010. Son licenciement lui a été notifié le 28 juin 2010.

Le salarié a intenté une action en justice pour contester la renonciation effectuée par son employeur et obtenir le paiement de l'indemnité de non-concurrence. Selon le salarié, à la lecture de la clause, l'employeur ne pouvait renoncer à la clause de non-concurrence avant la notification de la rupture de son contrat de travail.

La question se posait de savoir si l'employeur pouvait valablement renoncer à la clause de non-concurrence antérieurement à la notification du licenciement au salarié.

Pour la cour d'appel, la renonciation était soumise à la seule condition d'être notifiée avant l'expiration d'un délai de huit jours à compter de la notification de la rupture. Cette date

butoir n'empêchait, en revanche, pas une levée de la clause avant même la notification de la rupture.

La Cour de cassation a censuré la position de la cour d'appel.

En premier lieu, la Cour de cassation rappelle que « *la clause de non-concurrence, dont la validité est subordonnée à l'existence d'une contrepartie financière est stipulée dans l'intérêt de chacune des parties au contrat de travail* »

L'intérêt que représente la clause de non-concurrence pour l'employeur est de pouvoir freiner l'exercice par son ancien salarié d'une activité professionnelle concurrente. Pour le salarié, ladite clause donne droit au paiement, par son employeur, d'une contrepartie financière.

En second lieu, la Haute Cour précise que « *l'employeur ne peut, sauf stipulation contraire, renoncer unilatéralement à cette clause, au cours de l'exécution de cette convention ; Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que la clause de non-concurrence fixait un délai de renonciation à compter de la rupture du contrat de travail et qu'elle constatait que la renonciation par l'employeur au bénéfice de cette clause était intervenue au cours de l'exécution dudit contrat, la cour d'appel a violé les textes susvisés* »

Ainsi, seule une stipulation conventionnelle ou contractuelle peut autoriser l'employeur à renoncer unilatéralement à la clause de non-concurrence pendant l'exécution du contrat de travail. A défaut, l'unique moyen pour l'employeur pour renoncer à ladite clause en cours de contrat sera d'obtenir l'accord du salarié.