



## Textes législatifs et réglementaires

Pas de textes législatifs ou réglementaires à mentionner cette semaine.

## Jurisprudence

### ► *Harcèlement sexuel*

L'employeur, qui ne prend pas toutes les mesures de prévention afin d'éviter la survenance de faits de harcèlement sexuel, manque à son obligation légale résultant de l'article L 1153-5 du code du travail. Aussi, l'employeur, qui ne prend pas des mesures relatives à la mise en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement sexuel, ou des mesures propres à mettre un terme aux faits de harcèlement sexuel dénoncés par une salariée, engage sa responsabilité (Cass. soc., 13-12-17, n°16-14999).

### ► *QPC - Annulation de l'autorisation administrative de licenciement*

La Cour de cassation a refusé de transmettre au Conseil constitutionnel une QPC relative au licenciement des salariés protégés, au motif que celle-ci ne revêtait pas un caractère suffisamment sérieux. Plus précisément, la question se posait dans les termes suivants : les dispositions relatives aux salariés protégés, qui impliquent que l'annulation de l'autorisation administrative de licenciement par l'autorité hiérarchique ne laisse rien subsister de celle-ci, peu important l'annulation ultérieure par la juridiction administrative de la décision de l'autorité hiérarchique sont-elles conformes à la constitution ?

Ces dispositions impliquent que l'employeur doit, malgré l'annulation par le juge administratif de la décision hiérarchique qui avait annulé l'autorisation de licenciement, indemniser le salarié protégé pour le préjudice qu'il est censé avoir subi depuis son licenciement.

La Cour de cassation, estime que cette question ne revêt pas un caractère suffisamment sérieux puisque l'employeur, bénéficiaire de la décision juridictionnelle d'annulation de la décision administrative, peut demander au ministre dont la décision a été annulée par la juridiction administrative, de statuer sur la demande d'autorisation de licenciement (Cass. soc., 20-12-17, n°17-13449).

### ► *Avis d'inaptitude de l'inspecteur du travail*

L'article L 1226-11 du code du travail prévoit que, lorsqu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Selon l'article L 4621-1, dans sa rédaction antérieure à la loi dite « Travail », en cas de difficultés, ou de désaccord, sur l'avis émis par le médecin du travail, il appartient à l'inspecteur

du travail de se prononcer définitivement sur l'aptitude du salarié, sa décision se substituant à celle du médecin du travail. Cependant, cette décision, ne fait pas naître, rétroactivement, l'obligation pour l'employeur de reprendre le paiement du salaire. Cette obligation ne s'impose à lui qu'à l'issue du délai d'un mois suivant la date à laquelle l'inspecteur du travail prend sa décision (Cass. soc., 20-12-17, n°15-28367).

NB : La loi « Travail » prévoit désormais que le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes en la forme des référés d'une contestation portant sur les avis (art. L 4624-7).

### ► *Rupture amiable du contrat de travail*

Une rupture amiable du contrat de travail imposée par l'employeur, en dehors du cadre légal de la rupture conventionnelle, s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 21-12-17, n°16-12780).

### ► *Requalification en CDI - Bénéfice du PSE*

Le fait, pour un salarié, dont le contrat a été requalifié en CDI, de ne pas avoir pu bénéficier des mesures d'un plan de sauvegarde, constitue une perte de chance, justifiant des dommages et intérêts. Aussi, la décision d'une cour d'appel qui déboute un salarié d'une telle demande, sans rechercher si le salarié pouvait bénéficier des mesures du PSE, doit être cassée et annulée (Cass. soc., 10-1-17, n°16-21245).

### ► *Annulation d'un refus d'autorisation administrative de licenciement*

Le refus d'autoriser le licenciement d'un salarié protégé se borne, vis-à-vis de l'employeur, à rejeter la demande qu'il a adressée à l'administration et n'est, par suite, pas créateur de droits à son égard. En revanche, ce refus revêt le caractère d'une décision créatrice de droits au profit du salarié intéressé, y compris, dans certains cas, après l'expiration de sa période de protection. Ainsi, le litige par lequel l'employeur demande au juge administratif l'annulation de ce refus pour excès de pouvoir ne saurait être privé d'objet en raison de ce que ce refus aurait cessé, en cours d'instance, de faire obstacle au licenciement, soit parce que l'administration l'aurait abrogé pour l'avenir en accordant l'autorisation sollicitée, soit en raison de la fin de la période de protection du salarié. Un tel litige n'est, en effet, susceptible de perdre son objet que si, en cours d'instance, le refus d'autorisation a été rétroactivement retiré par l'autorité compétente et que ce retrait a acquis un caractère définitif (CE, 22-12-17, n°399804).

Secteur Juridique

☎ : 01 40 52 83 54 - 📠 : 01 40 52 83 48

[sjuridique@force-ouvriere.fr](mailto:sjuridique@force-ouvriere.fr)

[didier.porte@force-ouvriere.fr](mailto:didier.porte@force-ouvriere.fr)





### ► *Utilisations des heures de délégation*

Le temps passé par les délégués du personnel à leur information personnelle ne peut être inclus dans les heures de délégation que si l'information se rattache directement à une difficulté particulière à leur entreprise. La participation à des réunions du syndicat, soit en vue d'une formation personnelle pour mieux comprendre en quoi consiste le mandat du salarié, soit pour préparer avec l'aide de ce syndicat les réunions mensuelles avec l'employeur prévues par le code du travail ne se rattachait pas directement à une difficulté particulière de l'entreprise (Cass. soc., 20-12-17, n°16-14132)

### ► *Temps d'habillage et de déshabillage*

Selon l'article L 3121-3 du code du travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail, et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail. A cet égard, la Cour de cassation approuve la cour d'appel qui retient que des avitailleurs qui étaient, directement ou par imprégnation des vapeurs, en contact avec des hydrocarbures avaient pour obligation de confier le nettoyage de leurs tenues à l'entreprise, et qui en déduit que les conditions d'insalubrité dans lesquelles ils travaillaient leur imposaient de procéder aux opérations d'habillage et de déshabillage sur leur lieu de travail, peu important la décision d'autres employés de ne pas procéder ainsi (Cass. soc., 20-12-17, n°16-22300).

### ► *Cadre dirigeant*

Un salarié qui n'est pas habilité à prendre des décisions de manière largement autonome ne doit pas être considéré en tant que cadre dirigeant. Et ce, même si ce salarié est indépendant

dans l'organisation de son emploi du temps et perçoit une rémunération élevée (Cass. soc., 20-12-17, n° 16-19853).

### ► *Accord sur le parcours professionnel des représentants du personnel*

Le groupe BPCE a conclu un accord de groupe relatif au parcours professionnel des représentants du personnel qui prévoyait un dispositif d'entretien d'appréciation des compétences et d'évaluation professionnelle des représentants du personnel conclu en application de l'article L 2141-5. Estimant que ce dispositif était constitutif d'une évaluation de l'activité syndicale par l'employeur, plusieurs syndicats en ont contesté la légalité. La cour d'appel le juge conforme à l'esprit de la loi ; elle ajoute que « l'appréciation des compétences mobilisées dans le cadre du mandat du représentant du personnel repose sur des éléments précis et objectifs qui font l'objet d'une méthodologie excluant toute discrimination ou différence de traitement ou atteinte à la liberté syndicale » (CA, Paris, 11-12-18, n°16/22712).

### ► *Prime d'intéressement*

Selon l'article L 3312-1 du code du travail, l'intéressement a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Il présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée à ces résultats ou performances. Les conditions d'octroi sont fixées par un accord collectif. Lorsque ces dernières ne sont pas atteintes, la prime d'intéressement n'est pas due. A cet égard, la prime d'intéressement du Paris Football Club, qui est conditionnée au maintien de ce club dans le championnat national au terme de la saison, soit le 30 juin 2013, n'est pas due lorsque le club a été relégué en championnat de France amateur. Peu importe, que ce club ait été réintégré dans le championnat national par une décision administrative de juillet 2013 (Cass. soc., 18-1-18, n°16-25820).

## FOCUS

### *Clause de non-concurrence, contrepartie financière et rupture conventionnelle*

Si la présence d'une clause de non-concurrence au sein d'un contrat de travail est autorisée, celle-ci, au regard de la privation de liberté qu'elle engendre pour le salarié, doit être entourée de nombreuses garanties.

Pour qu'une telle clause soit licite, elle doit comporter, par exemple, une limitation dans la durée et dans l'espace (Cass. soc., 10-7-02, n°99-4333). De plus, elle doit être indispensable aux intérêts légitimes de l'entreprise.

Enfin, la clause de non-concurrence doit être assortie d'une contrepartie financière. Sans contrepartie, ou en présence d'une contrepartie dérisoire, la clause de non-concurrence sera déclarée nulle (Cass. soc., 21-1-15, n°13-25349).

Par un arrêt en date du 18 janvier 2018 (n°15-24002), la Cour de cassation, réunie en sa chambre sociale, a eu l'occasion de nous apporter de nouvelles précisions quant à l'octroi de la contrepartie financière à la clause de non-concurrence.

En l'espèce, une salariée a conclu avec son employeur une rupture conventionnelle. Par la suite, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes et, notamment, d'une demande tendant à faire reconnaître la présence d'une clause de non-concurrence dans son contrat de travail. Elle demandait à se voir octroyer la contrepartie financière y afférente.

La cour d'appel juge que la clause litigieuse présente dans le contrat de travail s'assimile à une clause de non-concurrence.

Toutefois, celle-ci ne contenant pas de contrepartie financière, les juges du fond la jugent illicite et condamnent l'employeur à payer à la salariée une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour le préjudice subi.

La salariée se pourvoit alors en cassation ; elle approuve la cour d'appel d'avoir déclaré la clause illicite, mais lui reproche de ne pas avoir jugé qu'elle avait droit à la contrepartie financière prévue par la convention collective applicable à sa relation de travail.

Secteur Juridique

☎ : 01 40 52 83 54 ☎ : 01 40 52 83 48

[sjuridique@force-ouvriere.fr](mailto:sjuridique@force-ouvriere.fr)  
[didier.porte@force-ouvriere.fr](mailto:didier.porte@force-ouvriere.fr)





La cour d'appel avait, en effet, constaté que la disposition conventionnelle, qui prévoyait les contreparties financières, n'envisageait l'octroi de celles-ci qu'en cas de licenciement ou de démission. Par conséquent, la salariée ayant conclu une rupture conventionnelle, les juges du fonds ont estimé qu'elle ne pouvait se prévaloir de ces dispositions.

La Haute juridiction l'entend différemment puisqu'elle censure la décision de la cour d'appel, au motif que « *le montant de la contrepartie financière à une clause de non-concurrence ne peut être minoré en fonction des circonstances de la rupture* ». Il en résulte que la contrepartie prévue par la convention collective en cas de licenciement était applicable en l'espèce.

Pour la Cour de cassation, une contrepartie financière à une clause de non-concurrence prévue par une convention collective, uniquement en cas de licenciement ou de démission, doit trouver à s'appliquer même lorsqu'il s'agit d'une rupture conventionnelle.

Le mode de rupture du contrat de travail importe peu ; la présence de la contrepartie financière trouve sa raison d'être dans l'atteinte à la liberté du salarié.

C'est, d'ailleurs, au visa de l'article L 1121-1 du code du travail que la Cour de cassation censure le raisonnement de la cour d'appel.

Pour rappel, cet article dispose que « *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.* »