



Textes législatifs et réglementaires

Le décret n°2015-422 du 14 avril 2015, publié au *JO* du 16 avril, définit les conditions d'avancement, d'échelon, de grade, et de promotion applicables aux fonctionnaires des corps de France Télécom bénéficiant pour l'exercice de mandats syndicaux, d'une décharge d'activité accordée pour une durée égale ou supérieure à 50% de leur temps de travail.

Jurisprudence

► *Port du voile et licenciement*

La Cour de cassation (Cass. soc., 9-4-15, n°13-19855) a décidé de saisir la CJUE d'une question préjudicielle sur la possibilité de justifier une discrimination fondée sur les convictions religieuses par la prise en compte, par l'employeur, des souhaits de la clientèle. En l'espèce, une salariée a été licenciée pour faute grave suite à son refus de retirer son voile islamique lors de ses interventions chez des clients.

► *Temps partiel*

Le contrat de travail à temps partiel doit comprendre certaines mentions énumérées par le code du travail. La Cour de cassation dans un arrêt du 25 mars dernier (Cass. soc., 25-3-15, n°13-24502) rappelle que « l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet ». La présomption de temps plein est une présomption simple. Pour renverser cette présomption, la chambre sociale rappelle « qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ».

► *Absence de modification contractuelle*

Par un arrêt en date du 9 avril dernier (Cass. soc., 9-4-2015, n°13-27624), la Cour de cassation considère que le changement des horaires du cycle de travail qui entraîne une diminution de la prime de panier, non contractuelle, liée aux horaires de nuit, ne constitue pas une modification du contrat de travail.

FOCUS

Interdiction de minorer la contrepartie financière stipulée dans une clause de non-concurrence suivant le mode de rupture

Une clause de non-concurrence doit comprendre une contrepartie pécuniaire (Cass. soc., 10-7-02, n°00-45135).

A défaut, ladite clause est nulle. Le salarié est alors en droit d'obtenir des dommages et intérêts (Cass. soc., 30-3-11, n°09-70306).

Certains employeurs introduisent à tort dans les clauses de non-concurrence des dispositions minorant le montant de la contrepartie financière.

Ces clauses ne sont pas favorablement accueillies par le juge, comme le confirme un arrêt du 9 avril dernier (Cass. soc., 9-4-15, n°13-25847).

En l'espèce, une clause de non-concurrence prévoyait, à titre de contrepartie, le versement d'une indemnité mensuelle à hauteur de 25% de la rémunération moyenne du salarié des 24 derniers mois en cas de licenciement et 10% en cas de démission.



Le salarié signe une rupture conventionnelle. La cour d'appel estime que le salarié en signant une rupture conventionnelle manifeste, comme celui qui démissionne, son intention de quitter l'entreprise de sorte que le montant de la contrepartie doit être celui retenu pour la démission à savoir 10%.

La Cour de cassation censure l'arrêt rendu par la cour d'appel.

La Cour de cassation confirme que l'employeur ne peut faire varier le montant de la contrepartie financière octroyée dans le cadre d'une clause de non-concurrence en fonction du mode de rupture du contrat de travail.

La chambre sociale avait antérieurement jugé qu'il n'y a pas de minoration possible en cas de licenciement pour faute (Cass. soc., 8-4-10, n°08-43056) ou de démission (Cass. soc., 25-1-12, n°10-11590).

La présente décision généralise le principe en l'étendant à la rupture conventionnelle.

Cette solution se comprend par le fait que la contrepartie financière a pour finalité de compenser l'atteinte portée au libre exercice d'une activité professionnelle.

Ainsi, il importe peu que le salarié soit licencié ou qu'il démissionne, la clause de non-concurrence le gênera tout autant pour retrouver une activité professionnelle !

Si l'employeur ne peut moduler le montant de la contrepartie selon le mode de rupture, il peut librement limiter les cas de rupture dans lesquels la clause sera mise en œuvre. Le juge a, par exemple, admis la clause de non-concurrence s'appliquant uniquement en cas de licenciement (Cass. soc., 6-1-10, n°08-41357).

Mais que faire en présence d'une clause minorant la contrepartie financière en cas de démission ?

La Haute Cour réaffirme que : « *doit être réputée non écrite la minoration par les parties, dans le cas d'un mode déterminé de rupture du contrat de travail, de la contrepartie pécuniaire d'une clause de non-concurrence* ».

Dans le cas soumis à la chambre sociale, c'est le taux à 25% qui aurait dû être appliqué.

La sanction est différente dans l'hypothèse où le versement de la contrepartie ne serait prévu qu'en cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur (Cass. soc., 31-5-06, n°04-44598) ou du salarié (Cass. soc., 27-2-07, n°05-44984). Une telle clause serait jugée nulle.