



## Textes législatifs et réglementaires

### ► Particuliers employeurs

La loi n°2015-177 du 16 février 2015 relative à la modernisation et à la simplification du droit et des procédures dans les domaines de la justice et des affaires intérieures a été publiée au JO du 17 février. Elle prévoit notamment des dispositions relatives à la rupture du contrat de travail des salariés lors du décès d'un particulier employeur telles que le paiement des salaires, les indemnités dues au salarié et la remise des documents de fin de contrat.

### ► Formation professionnelle

Le décret n°2015-172 du 13 février 2015 a été publié au JO du 15 février. Il définit le socle de connaissances et de compétences professionnelles en application de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. Il s'agit de l'ensemble des connaissances utiles à l'insertion professionnelle et à la vie sociale, civique et culturelle.

## Jurisprudence

### ► Prise d'acte de la rupture

Le non-paiement d'heures supplémentaires et/ou l'application d'un forfait-jours à un salarié non éligible ne justifie pas nécessairement la prise d'acte (Cass. soc., 21-1-15, n°13-16452).

### ► Période d'essai

Selon la Haute Cour, il est impossible de prévoir une période d'essai au contrat d'un salarié qui a déjà collaboré avec la société intéressée sous le statut d'indépendant et sur les mêmes fonctions dans la mesure où l'employeur avait déjà pu apprécier ses capacités professionnelles (Cass. soc., 21-1-15, n°13-21875).

### ► Assiette de calcul de l'indemnité de licenciement

Les Hauts magistrats (Cass. soc., 28-1-15, n°13-23241) considèrent qu'un bonus versé au salarié, chaque année et sans exception depuis l'engagement de la relation contractuelle remontant à plus de dix ans, et dont, seul le montant annuel est variable et discrétionnaire, constitue un élément de salaire qui doit être inclus dans l'assiette de calcul de l'indemnité légale de licenciement.

### ► Rupture anticipée du CDD

Par un arrêt en date du 4 février (Cass. soc., 4-2-15, n°13-26172), la Cour de cassation rappelle que dans la mesure où l'article L 1243-1 du code du travail est d'ordre public, le salarié ne peut par avance accepter la rupture du CDD par l'employeur pour d'autres causes que celles prévues par la loi. En l'espèce, il s'agissait d'un joueur de basket-ball dont le CDD avait été conclu pour deux saisons et qui comportait une clause résolutoire.

### ► Clause de non-concurrence

Les Hauts magistrats ont condamné un employeur qui s'était déchargé de l'indemnité de non-concurrence suite à un courrier adressé au salarié presque deux mois après la rupture conventionnelle du contrat de travail alors que les dispositions de la convention collective prévoyaient qu'il ne pouvait y renoncer que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture (Cass. soc., 4-2-15, n°13-25451).

### ► Rémunération

La prime de bonus dont le montant est fonction du tonnage produit par le salarié est une contrepartie du travail justifiant ainsi sa prise en compte dans le salaire à comparer au SMIC (Cass. soc., 4-2-15, n°13-18523).

### ► Modification du règlement intérieur

La Cour de cassation (Cass. soc., 11-2-15, n°13-16457) considère que l'employeur ne peut opposer au salarié une modification du règlement intérieur, tendant à lever l'interdiction totale faite aux salariés de porter leur tenue de travail à l'extérieur de l'entreprise, dès lors qu'elle n'a pas été soumise au CHSCT. Par conséquent, le salarié tenu de s'habiller et de se déshabiller sur le lieu de travail a droit à une contrepartie financière pour ses temps d'habillage et de déshabillage.

### ► Salaire minimal garanti aux travailleurs détachés

La CJUE considère, dans un arrêt du 12 février (CJUE, 12-2-15, n°C-396/13), qu'une indemnité journalière destinée à compenser les effets du détachement fait partie du salaire minimum, tout comme une indemnité forfaitaire du temps de trajet quotidien et l'octroi d'un pécule de vacances. En revanche, tel n'est pas le cas de la prise en charge des dépenses liées au logement et de la remise de bons d'alimentation.



## ► *Cluses de désignation*

Le Conseil constitutionnel, dans sa décision du 13 juin 2013 avait déclaré ces clauses de désignation, au niveau des branches professionnelles contraires à la Constitution :

*« Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que les dispositions de l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale portent à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle une atteinte disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi de mutualisation des risques ; que, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs dirigés contre le 2° du paragraphe II de l'article 1<sup>er</sup> de la loi déferée, ces dispositions ainsi que celles de l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale doivent être déclarées contraires à la Constitution ».*

Il en profitait également pour déclarer inconstitutionnel - pour l'avenir, afin de ne pas remettre en cause tous les contrats en cours - l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale.

La Cour de cassation vient de définir la notion de contrats en cours : ils recouvrent *« les actes ayant le caractère de conventions ou d'accords collectifs ayant procédé à la désignation d'organismes assureurs pour les besoins du fonctionnement des dispositifs de mutualisation que les partenaires sociaux ont entendu mettre en place, voire les actes contractuels signés par eux avec les organismes assureurs en vue de lier ces derniers et de préciser les stipulations du texte conventionnel de branche et*

*ses modalités de mise en œuvre effective ».*

Il renvoie à l'accord collectif ayant procédé à la désignation de l'organisme assureur en l'espèce antérieurement à la loi de sécurisation de l'emploi. Il est donc validé par la Cour de cassation (Cass. soc., 11-2-15, n°14-13538).

## ► *Préavis de grève dans les services publics*

Un syndicat avait déposé un préavis de grève de 6 mois mentionnant l'heure de début et l'heure de fin.

En l'absence de mouvement de grève les 3 premiers jours, l'employeur avait considéré que le préavis de grève était devenu sans effet et avait par une note laissait craindre aux salariés des sanctions en cas de grève.

Dans un arrêt remarqué du 11 février 2014 (n°13-14607), la Cour de cassation considère :

- d'une part, que les salariés ne sont pas obligés de faire grève pendant toute la durée prévue dans le préavis ;
- d'autre part, que l'absence de grévistes les 3 premiers jours ne permet pas à l'employeur de considérer la grève terminée ;
- et enfin, avait ainsi porté atteinte à l'exercice du droit de grève en faisant craindre des sanctions aux salariés.

Et ce d'autant que les déclarations d'intention individuelle de grève des salariés ne conduisaient pas à désorganiser le fonctionnement de l'entreprise.

## FOCUS

### *Ouverture des magasins le dimanche*

Alors que le projet de loi Macron tente de réglementer le travail dominical et a des difficultés à passer devant l'assemblée nationale, la cour d'appel de Versailles, dans un arrêt du 12 février 2015 vient de condamner la société Bricorama à liquider une astreinte provisoire de 500 000 € pour avoir ouvert certains magasins le dimanche.

Souvenez-vous, le tribunal de grande instance de Pontoise avait interdit à la société Bricorama en référé d'ouvrir 31 de ses magasins le dimanche sous astreinte de 30 000 € par jour d'infraction constatée et par magasin.

La cour d'appel de Versailles avait confirmé cette ordonnance par un arrêt du 31 octobre 2012.

En cassation, la Haute Cour avait rejeté le pourvoi formé par Bricorama.

Entre-temps, le syndicat FO avait saisi le juge de l'exécution et demandé la liquidation de l'astreinte. Le juge avait sursis à statuer dans l'attente de la décision d'appel.

Le juge de l'exécution en première instance avait refusé de liquider l'astreinte faute pour le syndicat de rapporter la preuve de l'ouverture des magasins le dimanche (jugement du 17 décembre 2012).

Le syndicat FO fait appel et la cour d'appel a liquidé l'astreinte en la modérant toutefois comme le lui permet l'article L 131-4 du code des procédures civiles d'exécution.

En l'espèce, et contrairement au juge de première instance, la cour a retenu tous les moyens qui étaient mis à sa disposition (déclaration du PDG dans la presse, plannings des horaires de travail et bulletins de salaires faisant état de travail dominical des salariés) pour relever 1259 infractions correspondant à plus de 37 millions d'euros d'astreinte.

Mais elle a diminué son montant à 500 000 € en tenant compte, d'une part de l'attitude de l'enseigne qui a fermé le premier dimanche dès le prononcé de l'arrêt d'appel et d'autre part de la concurrence déloyale induite par l'autorisation d'ouverture de ses concurrents...