

Newsletter Septembre 2018

NEWSLETTER SOCIAL

JURISPRUDENCE

1°) Clause de non-concurrence et mobilité au sein d'un groupe (Cass. Soc. 12 septembre 2018, n°17-10853)

La clause de non-concurrence est la clause du contrat de travail par laquelle le salarié s'interdit, postérieurement à la rupture de son contrat de travail, dans certaines limites de temps et de lieu, d'exercer une activité professionnelle déterminée, susceptible de faire concurrence à son ancien employeur.

La Cour de cassation a eu l'occasion de juger qu'une telle clause ne pouvait produire immédiatement effet dans l'hypothèse du transfert d'un salarié d'une entreprise faisant partie d'un groupe à une autre entreprise du groupe, dès lors que ce transfert résultait d'une entente entre le salarié et ses employeurs successifs et que les deux entreprises, parce qu'elles appartiennent à un même groupe économique, ne sont pas en situation de réelle concurrence (Cass. Soc. 29 janvier 2014, n° 12-22116).

Dans une telle hypothèse, il était jugé qu'à défaut d'avoir été levée lors du transfert du salarié, l'application de la clause de non-concurrence figurant au sein du premier contrat de travail était suspendue pendant l'exécution du second, celle-ci reprenant effet à la suite de la rupture du second contrat de travail.

Par son arrêt en date du 12 septembre 2018, la Cour de cassation limite toutefois la durée d'application de la clause de non-concurrence figurant au sein du premier contrat de travail en précisant que si cette clause reprend ses effets normaux au jour où le contrat de travail conclu avec le second employeur est rompu, son délai d'application ne peut « *s'en trouver reporté ou allongé* ».

En conséquence, dans l'hypothèse d'un tel transfert intra-groupe, si la clause de non-concurrence du premier contrat de travail n'entre pas en application à la suite du transfert du salarié, son délai d'application n'est pas pour autant reporté au terme de la rupture du second contrat de travail. Le délai pendant lequel aura été exécuté le second contrat de travail doit donc être déduit du délai contractuel d'application de l'obligation de non-concurrence initiale.

Dans cette affaire, le salarié était tenu, au titre de son premier contrat de travail, par une clause de non-concurrence d'une durée de deux années.

Le salarié avait été transféré auprès d'une autre entreprise du groupe sans que la clause de non-concurrence figurant à son contrat de travail initial n'ait été levée.

Deux années plus tard, lors de la rupture conventionnelle de son contrat de travail, le salarié avait sollicité le versement de la contrepartie à la clause de non-concurrence figurant dans son premier contrat de travail.

La Cour de cassation approuve la Cour d'appel de l'avoir débouté de sa demande dès lors que deux années s'étaient écoulées depuis la rupture du premier contrat de travail.

Dans ce numéro :

Jurisprudence p. 1

Règlementation p. 3

Même si cette décision limite de façon significative les effets de la clause de non-concurrence insérée au premier contrat de travail du salarié, en cas de mutation concertée, si on veut éviter tout paiement de la contrepartie correspondante, il convient de veiller à lever cette clause dès le transfert du salarié.

2°) Tenue de propos injurieux et humiliants sur les réseaux sociaux (Cass. Soc. 12 septembre 2018, n°16-11690).

Une salariée d'une agence immobilière avait été licenciée pour faute grave après avoir tenu des propos considérés par son employeur comme injurieux et humiliants à son encontre sur le réseau social « Facebook ».

Les juges du fond, approuvés par la Cour de cassation, ont considéré que ce licenciement était dénué de cause réelle et sérieuse dès lors que les propos reprochés à la salariée n'étaient accessibles, sur ce réseau social, qu'à un groupe fermé de 14 personnes et relevaient dès lors d'une conversation de nature privée.

Cette décision rappelle la nécessité de s'assurer, en vue du prononcé d'une sanction disciplinaire, de la portée des propos tenus par le salarié sur les réseaux sociaux.

En effet, seule une large diffusion ou, à tout le moins, une potentielle diffusion du message incriminé au-delà du cercle limité d'un groupe de discussion fermé permet de justifier le prononcé d'une mesure disciplinaire.

A ce titre, la Cour d'appel de Reims a pu juger comme fondé le licenciement prononcé en raison de propos injurieux tenus par un salarié à l'encontre de son employeur, sur Facebook, la Cour relevant que le salarié en cause avait posté son message sur le « mur » (forum de discussion) d'une personne « amie » et ne pouvait ainsi maîtriser l'étendue de la diffusion dudit message puisque cette personne pouvait elle-même avoir des centaines « d'amis » susceptibles d'accéder librement aux informations ainsi communiquées (Cour d'appel de Reims, chambre sociale, 9 juin 2010, n° 09/00316).

3°) Intérêt à agir en contestation des élections professionnelles (Cass. Soc. 20 septembre 2018, n° 17-26226)

La contestation de la régularité des élections organisées au sein de l'entreprise suppose l'existence d'un intérêt à agir.

S'agissant des organisations syndicales, la Cour de cassation a eu l'occasion de préciser que les organisations syndicales représentatives qui doivent être invitées à la négociation du protocole d'accord préélectoral ont nécessairement un intérêt à agir, peu important qu'elles n'aient aucun adhérent dans l'entreprise (Cass.Soc. 1^{er} avril 1998, n° 96-60433).

S'agissant des organisations syndicales non représentatives, il était jusqu'alors jugé que celles-ci n'avaient d'intérêt à agir qu'autant qu'elles disposaient d'adhérents au sein de l'entreprise (Cass. Soc. 18 mai 1982, n° 81-60746).

Par son arrêt en date du 20 septembre 2018, la Cour de cassation opère un revirement et juge qu'une organisation syndicale non représentative, qui a vocation à participer au processus électoral, a nécessairement intérêt à agir en contestation de la régularité des élections, l'absence d'adhérent du syndicat au sein de l'entreprise étant indifférente.

REGLEMENTATION

1°) Publication de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (JO du 6 septembre 2018)

Cette loi portant réforme de l'apprentissage, de la formation professionnelle et de l'assurance chômage comporte de très nombreuses mesures dont nombre d'entre elles entreront en vigueur **dès le 1^{er} janvier 2019**.

Parmi les innovations, la loi introduit le principe de **l'alimentation du CPF en argent et non plus en heures**. Selon un projet de décret, le compte devrait être crédité à hauteur de 500 € par an pour les salariés à temps plein, dans la limite d'un plafond total du compte de 5.000 € (pour les salariés non qualifiés, le compte serait alimenté à hauteur de 800 € par an dans la limite d'un plafond de 8.000 €). Une application numérique doit par ailleurs être créée permettant au salarié de connaître en temps réel ses droits individuels acquis au titre du CPF et de choisir une formation.

Cette loi prévoit encore la **suppression du congé individuel de formation (CIF) au profit du CPF de « transition professionnelle »**, réforme le contrat d'apprentissage désormais ouvert jusqu'à l'âge de 29 ans révolus pour une durée minimale de 6 mois et maximale de 3 ans, transforme le plan de formation en plan de développement des compétences et supprime la catégorisation des actions de formation.

La loi comprend également des mesures permettant l'élargissement du champ des bénéficiaires de l'assurance chômage (notamment, sous conditions, aux travailleurs indépendants objets d'une procédure collective et aux salariés démissionnaires poursuivant un projet de reconversion professionnelle), relatives à la réduction des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes, l'emploi des personnes handicapées et la lutte contre la fraude au travail détaché.

L'entrée en vigueur de nombreuses dispositions de la loi reste subordonnée à l'intervention de décrets dont la publication est attendue pour la fin de l'année 2018.

2°) Loi n° 2018-703 du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes (JORF n°0179 du 5 août 2018).

La loi n° 2018-703 du 3 août 2018 a créé une nouvelle infraction d'**outrage sexiste** définie par l'article L. 621-1 du Code pénal comme le fait « *d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit crée à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* ».

Cette infraction est sanctionnée d'une contravention de 4^e classe (750 €), voire de 5^e classe (1 500 €) si elle est commise, notamment, par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions.

Une circulaire en date du 3 septembre 2018 précise les propos et les attitudes susceptibles de constituer un outrage sexiste (circulaire Crim 2018-14 du 3 septembre 2018 : <http://www.justice.gouv.fr/bo/2018/20180228/JUSD1802971C.pdf>).

La loi du 3 août 2018 modifie par ailleurs la définition du harcèlement sexuel en intégrant désormais les propos ou comportements à **connotation sexiste** (l'article L. 222-33, alinéa 1, est ainsi modifié comme suit : « *Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante* »).

L'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions impose par ailleurs d'actualiser le contenu des affichages destinés à informer les salariés des dispositions de l'article L. 222-33 du Code pénal (article L. 1153-5 du Code du travail).



PECH DE LACLAUSE BATHMANABANE
& ASSOCIÉS

8, Place Vendôme
75001 Paris



www.pechdelaclause.com

Téléphone : 01.44.94.98.98
Télécopie : 01.44.94.98.99
Contacts Newsletter social : jftreton@pechdelaclause.com