

Newsletter
Mai
2017

Primes

Licéité des conditions d'octroi

Dans ce numéro :

- Délai de renonciation à la clause de non-concurrence p. 2
- Agrément de la nouvelle convention d'assurance chômage p. 3
- Entrée en vigueur de l'interdiction du vapotage sur les lieux de travail au 1^{er} octobre 2017 p. 3
- Nouvelles modalités de publicité des accords collectifs p. 4

NEWSLETTER SOCIAL

Elément variable de rémunération et condition de présence du salarié (Cass. Soc. 15 mars 2017, n° 15-19528)

Il est fréquemment prévu, aux termes des contrats de travail des salariés, des éléments variables de rémunération dont l'octroi est expressément subordonné à une condition de présence à une date prédéterminée.

La Cour de cassation a admis la licéité de telles clauses, tout en les encadrant.

Ainsi, par un arrêt en date du 21 septembre 2010, la Haute Cour a pu juger, à propos d'une prime de bilan, que la subordination de l'ouverture du droit à la prime à la présence du salarié dans l'entreprise à la date de son versement ne constituait pas, en soi, une atteinte aux libertés et droits fondamentaux de celui-ci ni une sanction pécuniaire illicite (Cass.Soc. 21 septembre 2010, n° 09-41147).

La Cour de cassation a toutefois également jugé que le droit à un élément de rémunération, afférent à une période travaillée, est acquis dès lors que cette période a été intégralement travaillée, de sorte que l'octroi de cette prime ne peut être soumis à une condition de présence à une date, telle celle de son versement, qui serait postérieure à la fin de la période travaillée (Cass.Soc. 2 mars 2016, n° 14-13734).

Par son arrêt du 15 mars 2017, la Haute Cour semble aller plus loin encore en jugeant que, lorsque la part variable de rémunération du salarié est fixée en fonction d'un chiffre d'affaires annuel réalisé par le salarié lui-même, quand celui-ci quitte l'entreprise avant la fin de l'année civile, il ne peut être privé d'un élément de rémunération versé en contrepartie de son activité, au prorata de son temps de présence.

A noter que dans cette affaire, le contrat de travail ne subordonnait pas expressément le versement de la prime sur chiffre d'affaires à une condition de présence du salarié à la fin de l'année mais que cette condition pouvait se déduire de la clause elle-même, dès lors que la prime était calculée sur le montant du chiffre annuel réalisé par le salarié.

Si ce dernier arrêt n'est pas destiné à être publié au bulletin et en conséquence ne semble pas avoir vocation à poser une règle générale, il traduit toutefois une position rigoureuse de la Cour de cassation quant aux conditions qui peuvent être introduites pour l'octroi de primes liées au travail personnel du salarié.

Une attention toute particulière doit en conséquence être portée à la rédaction de telles clauses.

Délai de renonciation à la clause de non-concurrence (Cass. Soc. 2 mars 2017, n° 15-15405)

Dès lors que le contrat de travail le prévoit, l'employeur est fondé à délier le salarié de son engagement de non-concurrence, se dispensant alors du paiement de la contrepartie financière correspondante.

Il convient toutefois que l'employeur respecte les conditions prévues pour la levée de cette clause dont le délai de renonciation à celle-ci.

A ce titre, la Cour de cassation a été amenée à apporter d'importantes précisions quant aux délais applicables en cas de rupture du contrat de travail ne donnant pas à lieu à l'exécution d'un préavis.

Levée d'une clause de non-concurrence

La Haute Cour a en effet posé la règle selon laquelle, en cas de dispense de préavis à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié, l'employeur doit renoncer à cette clause au plus tard à la date du départ effectif du salarié, nonobstant toute stipulation contraire (Cass.Soc.13 mars 2013, n°11-21150 ; Cass.Soc. 21 janvier 2015, n° 13-24471).

Délai en cas d'acceptation du CSP

En conséquence, en cas de dispense de préavis lors de la notification même de la rupture du contrat de travail, la levée de la clause de non-concurrence doit être concomitante à cette notification.

En cas de dispense de préavis postérieure à cette notification, la renonciation au bénéfice de la clause devra intervenir au plus tard le dernier jour du préavis effectué par le salarié.

A défaut, la renonciation tardive est privée d'effet et l'employeur est redevable de la contrepartie pécuniaire correspondante (dès lors que le salarié respecte l'engagement de non-concurrence).

Logiquement, la Cour de cassation adopte un raisonnement identique dans l'hypothèse d'une rupture du contrat de travail ne donnant pas lieu à l'exécution d'un préavis (Cass.Soc. 2 mars 2017, n°15-15405).

Ainsi en va-t-il, notamment, en cas d'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle, dispositif devant être proposé à tout salarié travaillant dans une entreprise de moins de 1000 salariés à l'égard duquel est envisagée une mesure de licenciement économique.

En effet, en cas d'adhésion du salarié à ce dispositif, le contrat de travail est rompu d'un commun accord au terme du délai de réflexion de 21 jours dont il dispose pour faire connaître son souhait d'y adhérer, rupture qui ne donne pas lieu à l'exécution d'un préavis.

Dans une telle hypothèse, la Cour de cassation précise que l'employeur devra avoir renoncé à la mise en œuvre de la clause de non-concurrence au plus tard lors du départ effectif du salarié, soit au terme du délai de réflexion de 21 jours.

Agrément de la nouvelle convention d'assurance chômage (convention du 14 avril 2017 agréée par arrêté du 4 mai 2017)

Le Ministère du travail a agréé, le 4 mai 2017, la nouvelle convention d'assurance chômage signée le 14 avril 2017 et qui entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2017, pour une durée de 3 ans.

Parmi les dispositions de cette convention, il est prévu un aménagement des règles applicables au différé d'indemnisation préalable à la prise en charge des salariés au titre du chômage.

Outre le délai d'attente de 7 jours et le différé « congés payés », un différé d'indemnisation est en effet applicable en cas versement d'indemnités de rupture excédant le montant de l'indemnité légale de licenciement.

Désormais, pour les salariés involontairement privés d'emploi dont la fin du contrat de travail intervient à compter du 1^{er} novembre 2017, pour déterminer la durée de ce différé, il conviendra de diviser le montant des indemnités supra-légales par 91,4 et non plus par 90, étant précisé que ce chiffre sera revu chaque année en fonction de l'évolution du plafond annuel de sécurité sociale.

En outre, la durée de ce différé d'indemnisation est désormais plafonnée à 150 jours en lieu et place des 180 jours actuellement applicables. Le plafond de 75 jours propre aux licenciements économiques est inchangé.

Entrée en vigueur de l'interdiction du vapotage sur les lieux de travail au 1^{er} octobre 2017 : (décret n° 2017-633 du 25 avril 2017 publié au JO du 27 avril 2017)

Un décret du 25 avril 2017 précise les conditions d'application de l'interdiction de vapoter dans certains lieux à usage collectif.

L'article L. 3513-6 du Code de la santé publique prévoit en effet qu'il est interdit de vapoter dans les établissements scolaires et les établissements destinés à l'accueil, à la formation et à l'hébergement des mineurs, les moyens de transport collectifs fermés et les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.

Le décret précise que les lieux de travail visés par l'interdiction s'entendent des locaux recevant des postes de travail situés ou non dans les bâtiments de l'établissement, fermés et couverts, et affectés à un usage collectif, à l'exception des locaux qui accueillent du public.

Sont en conséquence exclus de l'interdiction de vapoter les bureaux individuels et les lieux de travail recevant du public.

Une signalisation apparente devra rappeler le principe de l'interdiction de vapoter et le cas échéant, ses conditions d'application dans les lieux concernés, la méconnaissance de cette obligation étant sanctionnée d'une contravention de 3^e classe, soit de 450 €.

Le fait de vapoter dans un lieu de travail en méconnaissance de l'interdiction posée est sanctionné d'une contravention de 2^e classe, soit 150 €.

Convention d'assurance chômage

Nouveau différé d'indemnisation

Interdiction du vapotage

Définition des lieux de travail concernés

**Base de données
nationale
des accords
collectifs**

**Publicité
des accords**

Nouvelles modalités de publicité des accords collectifs (décret n° 2017-752 du 3 mai 2017 publié au JO du 5 mai 2017).

La loi Travail du 8 août 2016 a prévu que **les accords collectifs conclus à compter du 1^{er} septembre 2017 seront publiés dans une base de données accessible sur internet**. Sont visés par cette mesure les accords collectifs de branche mais également de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement (article L. 2231-5-1 du Code du travail).

Les parties auront toutefois la possibilité d'acter qu'une partie de la convention ou de l'accord ne devra pas être publiée.

Le décret du 3 mai 2017 précise à cet effet que cet acte devra être signé par la majorité des organisations syndicales signataires de la convention ou de l'accord (et non à l'unanimité des signataires tel que pouvaient le laisser envisager les débats parlementaires).

Cet acte devra être motivé en précisant les raisons pour lesquelles l'accord ne doit pas faire l'objet d'une publication intégrale.

Cet acte, la version intégrale de la convention ou de l'accord et la version destinée à la publication devront être joints au dépôt.

Par ailleurs, l'une des parties peut demander la suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Cette demande devra être transmise au moment du dépôt de l'accord par la partie la plus diligente, les autres signataires pouvant, dans un délai d'un mois suivant le dépôt de l'accord, formuler la même demande.

A titre transitoire, les conventions et accords de branche, de groupe, interentreprises, d'entreprise et d'établissement conclus à compter du 1^{er} septembre 2017 seront publiés jusqu'au 1^{er} octobre 2018 dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et signataires. Cette version anonymisée de l'accord devra être déposée en même temps que l'accord lui-même.



PECH DE LA CLAUSE, BATHMANABANE
& ASSOCIÉS

8, Place Vendôme
75001 Paris

www.pechdelacause.com

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