

Newsletter

Novembre  
2016

## NEWSLETTER SOCIAL

### **La divulgation des infractions routières commises par les salariés : (loi de modernisation de la justice du 21ème siècle)**

La loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle, imposera, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, à l'employeur de divulguer le nom du salarié auteur d'une infraction routière constatée par un appareil de contrôle automatique, dont la liste fixée par l'article L.130-9 du Code de la route sera prochainement précisée par un décret à intervenir (article L.121-6 du Code de la route dans sa rédaction future).

#### **Infractions routières**

Jusqu'alors, les textes n'imposaient pas à l'employeur qui, à titre d'exemple, réceptionnait un avis de contravention pour excès de vitesse commis au moyen de l'un des véhicules de la société, de faire connaître l'identité du conducteur du véhicule.

#### **Obligation de divulgation**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, l'employeur sera tenu, pour les infractions telles que notamment les excès de vitesse et les franchissements de lignes continues ou de stop, de communiquer à l'administration l'identité et l'adresse du salarié qui conduisait le véhicule, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou de façon dématérialisée, selon des modalités précisées par arrêté, dans un délai de 45 jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention.

#### **Réforme**

Le non-respect par l'employeur de cette obligation sera sanctionné d'une contravention de 4<sup>e</sup>me classe, dont le montant est de 750 euros au maximum.

Ce n'est que dans l'hypothèse où l'employeur sera en mesure d'établir l'existence d'un vol, d'une usurpation de plaque d'immatriculation ou tout autre événement de force majeure, qu'il pourra s'exonérer de l'obligation de révéler l'identité de l'auteur de l'infraction routière.

#### **Dans ce numéro :**

L'affectation occasionnelle  
d'un salarié en dehors du  
secteur géographique p. 2

Différence de traitement  
résultant d'un accord collec-  
tif d'établissement p. 2

Formation professionnelle p.3

Mutation d'un salarié protégé  
et perte du mandat p.3

### **Renonciation à la clause de non concurrence : (cass. soc. 3 nov. 2016, n° 15-17.666)**

Par cette décision du 3 novembre 2016, la Cour de cassation confirme sa jurisprudence selon laquelle la renonciation à la clause de non-concurrence doit intervenir au plus tard à la date du départ effectif du salarié de l'entreprise, nonobstant toute stipulation ou disposition contractuelle contraire (Cass. Soc, 13 mars 2013, n°11-21.150 ; Cass. Soc, 21 janv. 2015, n°13-24.471).

Par « *départ effectif* », la Haute juridiction entend le départ physique du salarié de l'entreprise.

Clause de  
non-concurrence

Renonciation

Départ effectif

Ainsi, lorsque le salarié est licencié pour faute grave, pour faute lourde, ou s'il est licencié avec dispense de préavis, la levée de la clause doit intervenir lors de la notification du licenciement.

Les juges justifient cette décision par l'impossibilité pour l'employeur de laisser le salarié dans « l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travailler » (Cass. Soc., 13 juil. 2013, n°09-41.626).

A défaut de lever la clause de non-concurrence dans les délais, la levée sera jugée tardive et l'employeur sera tenu au paiement de la contrepartie financière.

### **L'affectation occasionnelle d'un salarié en dehors du secteur géographique : (cass. soc. 3 nov. 2016, n° 15-10.950)**

Déplacement  
occasionnel

Secteur  
géographique

Absence de  
modification du  
contrat de travail

L'affectation d'un salarié en dehors du secteur géographique au sein duquel est situé son lieu de travail habituel caractérise, en principe, une modification du contrat de travail, qui requiert un accord exprès du salarié.

Toutefois et en dehors de l'application de toute clause de mobilité, la Cour de cassation a admis deux exceptions à ce principe :

- Ne constituent pas une modification du contrat de travail et ne peuvent être refusés par le salarié, les déplacements occasionnels justifiés par l'intérêt de l'entreprise et la spécificité de ses fonctions qui impliquent de sa part une certaine mobilité (Cass. Soc., 22 janv. 2003, n°00-43.826) ;
- Ne constituent pas une modification du contrat de travail et ne peuvent être refusés par le salarié, les déplacements temporaires motivés par l'intérêt de l'entreprise, justifiés par des circonstances exceptionnelles, dès lors que le salarié aura été informé préalablement dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible (Cass. Soc., 3 fev. 2010, n°08-41.412 ; Cass. Soc., 22 sept. 2010, n°08-70.368).

C'est cette dernière exception qu'est venue rappeler la Cour de cassation dans la présente décision en relevant que dès lors que l'employeur ne démontrait pas la réunion des conditions susvisées, le salarié ne commettait pas de faute en refusant l'affectation sollicitée. En conséquence, la Haute cour approuve la Cour d'appel d'avoir jugé le licenciement prononcé sans cause réelle et sérieuse.

### **Différence de traitement résultant d'un accord collectif d'établissement : (cass. soc. 3 novembre 2016, n° 15-18.844)**

Différence de  
traitement

Compte tenu du renforcement de la légitimité et des pouvoirs donnés aux organisations syndicales représentatives par diverses lois successives, la Cour de cassation tend à étendre sa position aux termes de laquelle sont présumées justifiées les différences de traitement instituées entre salariés par voie d'accord collectif.

Ainsi, après avoir jugé que sont présumées justifiées les différences de traitement opérées par voie de convention ou d'accord de branche entre salariés appartenant à des catégories professionnelles différentes (Cass. Soc., 27 janv. 2015, n°13-22.179) ou entre des salariés exerçant des fonctions distinctes mais appartenant à une même catégorie professionnelle (Cass. Soc., 8 juin 2016, n°15-11.324), la Cour de cassation étend cette solution aux différences de traitement instituées par accord d'établissement.

En l'espèce, le contentieux portait sur la validité d'un accord d'établissement qui fixait un barème de rémunération spécifique et plus favorable aux salariés de cet établissement. Un syndicat d'un autre établissement de la société réclamait l'application de ce barème à l'ensemble des salariés de l'entreprise en s'appuyant sur la jurisprudence issue de l'arrêt du 21 janvier 2009 selon laquelle « *il ne peut y avoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elles reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence* » (Cass. Soc., 21 janv. 2009, n°07-43.453).

Or, dans sa décision du 3 novembre 2016, la Haute cour juge que la différence de traitement instituée par l'accord d'établissement est présumée justifiée et qu'il appartient dès lors à celui qui la conteste de démontrer que cette différence de traitement est étrangère à toute considération de nature professionnelle, ce qui n'était pas le cas dans cette affaire.

**Formation professionnelle : (cass. soc. 5 oct. 2016, n° 15-13.594)**

Il découle de l'article L. 6321-1 du Code du travail que l'employeur doit, au travers de formations professionnelles, assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi.

La jurisprudence issue de la Cour de cassation considère que le non-respect de cette obligation constitue un manquement de l'employeur caractérisant un préjudice distinct de celui résultant de la rupture éventuelle du contrat et qui ouvre droit à des dommages et intérêts spécifiques (Cass. Soc., 23 oct. 2007, n°06-40.950 ; Cass. Soc., 5 juin 2013, n°11-21.255).

C'est en conséquence à bon droit qu'une Cour d'appel a pu juger qu'une salariée ayant bénéficié, en 8 ans, de seulement deux formations, avait subi un préjudice ouvrant droit à une somme de 8 000 euros de dommages et intérêts.

Il a en effet été relevé que le manquement de l'employeur à son obligation d'adaptation avait eu pour effet de limiter la recherche d'emploi de la salariée à des postes ne nécessitant pas de formation particulière et de compromettre son évolution professionnelle.

Cette obligation incombe à l'employeur quand bien même le salarié occupait son poste avec succès (Cass. Soc., 28 sept. 2011, n°09-43.339) ou n'a été confronté à aucune difficulté d'adaptation à son poste de travail (Cass. Soc., 24 juin 2015, n°13-28.460).

**Mutation d'un salarié protégé et perte du mandat : (cass. soc. 3 nov. 2016, n° 15-16.026)**

Il est de jurisprudence constante que l'employeur ne peut imposer au salarié protégé ni une modification de son contrat de travail, ni un changement de ses conditions de travail. Le salarié est donc en droit de refuser toute modification que lui propose son employeur, quelles qu'en soient l'importance, la nature ou la cause, et peu important les clauses de son contrat de travail.

C'est ainsi que l'employeur ne peut pas imposer à un salarié protégé une mutation géographique (Cass. Soc., 2 mai 2001, n° 98-44.624) ou un changement de secteur géographique (CE, 23 déc. 2014, n°364616), même si le contrat de travail contient une clause de mobilité (Cass. Soc., 17 mars 1993, n°90-41.556).

**Accord collectif d'établissement**

**Présomption de justification**

**Absence de formation professionnelle continue**

**Sanction**

**Mutation au sein d'un autre établissement**

En revanche, dès lors qu'un salarié protégé accepte sa mutation dans un autre établissement de la société, son mandat représentatif qui y était attaché prend fin. Cette solution jurisprudentielle ancienne (Cass. Soc., 10 nov. 1960 ; Cass. Soc. 26 janv. 1972, n°71-40.194) et constante (Cass. Soc. 18 mars 2015, n°13-23.742) est rappelée par la présente décision.

### Salarié protégé

En l'espèce, un membre suppléant du comité d'établissement avait accepté, par un avenant à son contrat de travail, sa mutation dans un autre établissement de l'entreprise, lequel était situé en dehors du périmètre couvert par ledit comité. Deux ans plus tard ce dernier a fait l'objet d'une procédure de licenciement. Considérant que son mandat d'élu, de quatre ans, était toujours en cours, il a saisi les tribunaux pour faire déclarer son licenciement atteint de nullité pour violation du statut protecteur, dans la mesure où celui-ci n'avait pas été autorisé par l'inspecteur du travail.

### Perte du mandat correspondant

A tort, selon la Cour de cassation qui confirme ici que « *la mutation d'un salarié protégé, expressément acceptée par ce dernier, d'un établissement dans lequel il exerçait des mandats représentatifs, dans un autre établissement de la même entreprise, met fin à ses mandats* ».

En revanche, un changement provisoire d'établissement ne met pas fin au mandat (Cass. Soc., 11 mars 1982, n° 80-41.252).

Enfin, il est à noter qu'en tant qu'ancien élu, un salarié reste protégé pendant les six mois suivant l'expiration de son mandat.

PBA

PECH DE LACLAUZE.BATHMANABANE  
& ASSOCIÉS

8, Place Vendôme  
75001 Paris

[www.pechdelaclause.com](http://www.pechdelaclause.com)

Téléphone : 01.44.94.98.98  
Télécopie : 01.44.94.98.99  
Contacts Newsletter social : [jftreton@pechdelaclause.com](mailto:jftreton@pechdelaclause.com)