



Droit social

R È G L E M E N T A T I O N

Contrat de génération
Décret du 3 mars 2015

~

Convention collective nationale des services de l'automobile
Arrêté du 29 décembre 2014

J U R I S P R U D E N C E

... des 17 décembre 2014 et 4 février 2015

Invalidations de forfaits jours :

- Convention collective nationale du bâtiment
- Convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

... du 27 janvier 2015

Egalité de traitement :

- Différence d'avantage entre catégories professionnelles
- Au sein d'une même catégorie professionnelle

... du 17 décembre 2014

Obligation de constitution d'un CHSCT

... du 21 janvier 2015

Effet de la cessation d'activité de l'employeur sur la clause de non-concurrence

... du 21 janvier 2015

Modalités de renonciation à la clause de non-concurrence

... du 4 février 2015

Obligation de fourniture du travail par l'employeur et clause d'objectif



CONTRATS DE GENERATION

Créé par la loi du 1^{er} mars 2013¹, le contrat de génération est un dispositif, applicable dans les entreprises de moins de 300 salariés, destiné à favoriser l'emploi des jeunes de moins de 26 ans et des seniors d'au moins 55 ans, en accordant des aides à l'employeur qui y recourt.

Le décret du 3 mars 2015, entré en vigueur à compter du 6 mars 2015, modifie certaines dispositions réglementaires applicables à ce dispositif afin d'en faciliter l'accès.

A cet égard, le décret supprime l'obligation pour les entreprises employant entre 50 et 300 salariés, couvertes par un accord de branche, de transmettre un diagnostic sur l'emploi des personnes âgées à la DIRECCTE.

Les accords et plans d'action portant sur le contrat de génération, lesquels doivent être négociés avant le 31 mars 2015, doivent faire l'objet d'un contrôle de conformité de la DIRECCTE. Le décret prévoit qu'à défaut de notification d'une décision de conformité dans un délai de trois semaines pour un accord et de six semaines pour un plan d'action, l'accord ou le plan d'action est tacitement réputé conforme.

Enfin, le dispositif est étendu afin d'inclure les jeunes recrutés à l'aide d'un contrat à durée indéterminée d'apprentissage.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE : TEMPS PARTIEL

La loi de sécurisation de l'emploi² a notamment imposé une durée minimale hebdomadaire de travail de 24 heures en cas de recours au travail à temps partiel.

L'avenant n° 69 du 3 juillet 2014 à la Convention collective nationale des services de l'automobile organise le recours au travail à temps partiel dans les entreprises qui relèvent de cette convention (IDCC 1090).

L'arrêté du 29 décembre 2014 étend à tous les employeurs et à tous les salariés, exceptés les

salariés bénéficiaire d'une pension de vieillesse ou employé dans une entreprise de moins de onze salariés, compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981, les dispositions de l'avenant n° 69 du 3 juillet 2014 relatif au travail à temps partiel, conclu dans le cadre de la convention collective.

JURISPRUDENCE

Invalidations de forfaits jours

Soc. 17 décembre 2014 (n°13-23.230) FS-PB :

La Cour de cassation confirme la décision de la cour d'appel qui invalide le dispositif de recours au forfait jours prévu par la convention collective nationale du bâtiment (IDCC 1596).

En effet, l'accord national professionnel qui prévoit seulement que le contrat de travail doit laisser aux salariés concernés la liberté dans l'organisation d'une partie de leur temps de travail n'est pas de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours.

Par ailleurs, la cour précise que les modalités de mise en œuvre du forfait jours ne peuvent être fixées par une note de service.

Soc. 4 février 2015 (n°13-20.891) FS-PB :

Les dispositions de la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire (IDCC 2216), relatives au forfait en jours, prévoient, s'agissant du suivi de la charge et de l'amplitude de travail du salarié concerné, un entretien annuel avec le supérieur hiérarchique. Les dispositions de l'accord d'entreprise, prévoient l'organisation sur cinq jours de l'activité des salariés concernés, afin qu'ils puissent exercer utilement leur droit au repos hebdomadaire et l'établissement d'un document récapitulatif leur présence sur l'année.

Selon la Cour de cassation, ces dispositions ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent

¹Loi n° 2013-185 du 1er mars 2013 portant création du contrat de génération

²Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi



une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé. Ces dispositions ne contribuent pas à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié. Il en résulte que la convention de forfait en jours est nulle.

Egalité de traitement – Différence d'avantage entre catégories professionnelles

Soc. 27 janvier 2015 (n°13-22.179) FS-PBRI :

La Cour restreint le champ d'application de sa jurisprudence³, aux termes de laquelle, le principe d'égalité de traitement s'oppose à ce que des différences de traitement soient opérées entre catégories professionnelles, à moins que ces différences ne reposent sur des raisons objectives.

La position de la Cour est désormais la suivante : *« les différences de traitement entre catégories professionnelles opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ».*

Egalité de traitement au sein d'une même catégorie professionnelle

Soc. 27 janvier 2015 (n°13-17.622) FS-PB :

En l'espèce, une mutuelle employait des salariés relevant d'une même catégorie avec des statuts juridiques différents. Ces régimes ont ensuite été harmonisés mais certains salariés ont saisi la juridiction prud'homale en vue d'obtenir le paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant de la différence de traitement depuis la date de leur embauche jusqu'à la date d'harmonisation des régimes.

La Cour de cassation infirme l'arrêt de la cour d'appel rejetant leur demande. A l'appui de sa décision, la Cour de cassation précise d'une part que *« pour l'attribution d'un avantage particulier, une différence de statut juridique entre des salariés placés dans une situation comparable au*

regard dudit avantage, ne suffit pas, à elle seule, à exclure l'application du principe d'égalité de traitement, d'autre part, qu'il appartient à l'employeur de démontrer que la différence de traitement entre des salariés placés dans la même situation au regard de l'avantage litigieux, repose sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence ».

Obligation de constitution d'un CHSCT

Soc. 17 décembre 2014 (n°14-80.532) F-PBI:

La Cour de cassation rappelle que tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés doit relever d'un CHSCT.

En conséquence, la décision de la société employant environ cent quarante salariés répartis sur sept sites de ne mettre en place un CHSCT que sur l'un de ces sites, le seul employant plus de cinquante salariés est irrégulière.

Effet de la cessation d'activité de l'employeur sur la clause de non-concurrence

Soc. 21 janvier 2015 (n°13-26.374) FS-PB :

En l'espèce, le contrat de travail comportait une clause de non-concurrence d'une durée de trois ans en contrepartie de laquelle l'intéressée percevait, une indemnité après la cessation effective de son contrat. Le contrat est rompu le 20 avril 2011 et la salariée demande le paiement de la contrepartie financière à l'obligation de non-concurrence calculée sur trois ans.

La cour d'appel relève que l'employeur a fait l'objet d'un jugement de liquidation judiciaire le 27 septembre 2011 et déboute la salariée au motif qu'elle n'est plus tenue à une quelconque obligation de non-concurrence à l'égard d'une entreprise qui n'existe plus.

La chambre sociale casse l'arrêt. En effet, selon la Cour de cassation, la clause de non-concurrence prenant effet à compter de la rupture du contrat de travail, la cessation d'activité ultérieure de l'employeur n'a pas pour effet de décharger le salarié de son obligation de non-concurrence.

³ Soc. 8 juin 2011 (n°10-14.725) FS-PBRI et (n° 10-11.933) FS-PBRI



Modalités de renonciation à la clause de non-concurrence

Soc. 21 janvier 2015 (n°13-24.471) FS-PB :

En cas de rupture du contrat de travail avec dispense d'exécution du préavis, la date à partir de laquelle celui-ci est tenu de respecter l'obligation de non-concurrence, la date d'exigibilité de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence et la date à compter de laquelle doit être déterminée la période de référence pour le calcul de cette indemnité sont celles du **départ effectif** de l'entreprise.

Par conséquent, l'employeur qui dispense le salarié de l'exécution de son préavis doit, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, le faire au plus tard à la date du départ effectif de l'intéressé de l'entreprise, nonobstant les stipulations ou dispositions contraires.

Portage salarial : obligation de fourniture du travail par l'employeur et clause d'objectif

Soc. 4 février 2105 (n°13-25.627) FS-PB :

Un salarié, licencié au motif qu'il n'avait pas respecté la clause d'objectif de son contrat de travail qui lui faisait obligation de conclure avant la fin de sa mission en cours une ou des missions nouvelles équivalentes à cinq jours, a saisi la juridiction prud'homale.

L'employeur conteste devant la Cour de cassation sa condamnation à payer au salarié des sommes à titre de rappel de salaires, de congés payés, d'indemnité de licenciement et d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La Cour de cassation rejette le pourvoi au motif que la conclusion d'un contrat de travail emporte pour l'employeur obligation de fourniture du travail.

*David Truche, Delphine Tingry, Chaouki Gaddada
Avocats*