

Sutra Corre & Associés

Société civile professionnelle d'avocats au barreau de Paris

Alain SUTRA
Michèle CORRE
Romain SUTRA

Avocats Associés

Halima ABBAS TOUAZI
Sophie BAILLY
Murièle DEFAINS-LACOMBE
Elsa GAILLARD-DIAZOU
Clémentine DEBECQUE
Marlène PLARD

Avocats

QUELQUES POINTS D'ACTUALITE – AVRIL 2017

I. TEXTES

1) Ordonnance du 27/04/2017 concernant les contrats saisonniers.

L'ordonnance prévoit, en l'absence de stipulations conventionnelles au niveau de la branche ou de l'entreprise, que :

- dans l'hypothèse où un salarié a effectué au moins deux mêmes saisons sur deux années consécutives et si l'employeur dispose d'un emploi saisonnier à pourvoir compatible avec sa qualification, celui-ci doit informer le salarié de son droit à la reconduction de son contrat.
- l'ancienneté du salarié doit prendre en compte la totalité des contrats, même discontinus, dans la même entreprise.

2) Décret du 25/04/2017 concernant le vapotage.

A compter du 1^{er} octobre 2017, il sera interdit de vapoter dans les locaux affectés à un usage collectif, à l'exception de ceux accueillant du public. Autrement dit, il ne sera pas interdit de vapoter dans les bureaux individuels et l'interdiction ne devrait pas trouver application dans les lieux accueillant du public comme les cafés, restaurants ou hôtels.

L'employeur devra mettre en place une signalisation apparente rappelant cette interdiction de vapoter. En l'absence de signalisation, l'employeur est puni par une amende (contravention de 3^{ème} classe, soit 450 €).

3) Décret du 19/04/2017 concernant les lanceurs d'alerte.

Ce décret définit les modalités du "recueil des alertes" dont les entreprises devront se doter à compter du 1^{er} janvier 2018.

II. JURISPRUDENCE

1) Prise d'acte de la rupture du contrat de travail (Cass. Soc. 21/04/2017 – n°15-19353).

Si un employeur a régularisé, avant la prise d'acte, le versement de primes dues à un salarié, celle-ci est injustifiée et produit les effets d'une démission.

2) Rupture d'un CDD pour faute grave (Cass. Soc. 26/04/2017 – n°15-21196).

L'article L 1243-3 du Code du Travail prévoit que lorsque la rupture anticipée du contrat intervient "à l'initiative du salarié", en dehors des cas prévus par la loi, l'employeur peut réclamer au salarié des dommages et intérêts en fonction du préjudice qui a été subi.

Mais que se passe-t-il si un salarié ne se présente plus en cours de contrat à son poste de travail contraignant l'employeur à mettre fin au CDD pour abandon de poste ? Peut-il réclamer des dommages et intérêts ?

La Cour de Cassation répond négativement au motif que suite à cet abandon de poste, la rupture pour faute grave est "à l'initiative de l'employeur"... Conclusion : Pour le salarié mieux vaut ne plus donner signe de vie, que de notifier à l'employeur sa décision de rompre le contrat.

3) Aptitude avec réserves et clause de mobilité (Cass. Soc. 26/04/2017 – n°14-29089).

Un Chargé de clientèle est déclaré, suite à un arrêt de travail, apte à son poste "mais sans contact avec les gens du voyage". Compte tenu de cette réserve qui empêchait son maintien dans son poste de travail, son employeur prenant appui sur la clause de mobilité figurant à son contrat de travail, lui a proposé une mobilité sur un poste distant d'environ 200 Kms, après avis favorable du médecin de travail.

Le salarié, ayant refusé, a été licencié "en raison de son refus de mutation proposée".

La Cour de Cassation, considérant qu'il est possible de mettre en œuvre une clause de mobilité suite à une aptitude avec réserves, a cassé l'arrêt de la Cour d'Appel qui avait condamné l'employeur.