

LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI Métropole

N°44 mai 2014

- **Dès 3 mois d'ancienneté, le paiement des jours fériés est admis**

1er mai, 8 mai et Jeudi de l'Ascension, le mois de mai 2014 est riche en jours fériés, d'autant plus qu'il est précédé du Lundi de Pâques et qu'il est suivi de près par le Lundi de Pentecôte, qui est synonyme, pour certains, de journée de solidarité (notons qu'en la matière, les représentants du personnel définissent, par accord collectif, les modalités d'accomplissement de cette journée de solidarité).

- ✓ **Mais comment ces jours fériés non travaillés sont-ils rémunérés ?**

Depuis la loi WARSMANN du 22 mars 2012, les règles concernant le maintien de salaire des salariés en cas de jours fériés chômés ont été modifiées (des règles particulières sont prévues pour la rémunération des jours fériés travaillés).

Le maintien de salaire pour les jours fériés avant la loi WARSMANN : 3 conditions cumulatives

Avant la loi WARSMANN, le Code du travail posait 3 conditions cumulatives pour que le chômage d'un jour férié tombant un jour habituellement travaillé soit rémunéré.

Ainsi, il était nécessaire que le salarié ait :

1. Au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement ;
2. Accompli au moins 200 heures de travail au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié considéré. Il convient toutefois de noter que lorsque le salarié était en chômage partiel ou s'il exerçait une activité à temps partiel, ce nombre d'heures était réduit proportionnellement par rapport à un horaire hebdomadaire de 35 heures. Ainsi, le salarié qui travaillait à temps partiel sur la base 17,5 heures hebdomadaires devait avoir accompli au moins 100 heures de travail au cours des 2 mois précédant le jour férié ;
3. Été présent le dernier jour de travail précédant le jour férié et le premier jour de travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée par l'employeur.

Il en résultait donc qu'un salarié qui s'abstenait pour raison personnelle sans autorisation de l'employeur, la veille du jour férié, ne pouvait bénéficier du paiement du jour férié, ni même celui qui était licencié la veille du jour férié.

- ✓ **Le maintien de salaire pour les jours fériés depuis la loi WARSMANN : unique condition d'ancienneté**

Les conditions pour bénéficier du maintien de salaire lors des jours fériés ont été modifiées et assouplies, dans un sens plus favorable pour le salarié.

En effet, il doit désormais seulement totaliser au moins 3 mois d'ancienneté dans l'établissement ou dans l'entreprise pour bénéficier de ce maintien de salaire, les 2 autres conditions ayant été supprimées.

Cette mesure est entrée en vigueur le lendemain de la publication de la loi au Journal officiel, soit le 24 mars 2012.

Depuis cette date, le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés :

- ✓ Travaillant à domicile,
- ✓ Saisonniers,
- ✓ Intermittents,
- ✓ Temporaires (intérim).

Lorsque le jour férié chômé tombe un jour de repos (ce qui peut être le cas pour certains cette année avec le samedi 1er novembre 2014), le salarié ne perçoit aucune rémunération spécifique en contrepartie (sauf si la convention collective contient des dispositions plus favorables)

L'ensemble de ces dispositions concerne le paiement des jours fériés non travaillés. Des dispositions particulières s'appliquent pour le paiement des jours fériés travaillés dans l'entreprise.

- **Clause de non concurrence sans contrepartie financière: droit à des dommages et intérêts pour le salarié**

L'absence de contrepartie financière dans une clause de non concurrence permet au salarié de prétendre à des dommages et intérêts au titre de l'illicéité de la clause.

Aux termes d'une jurisprudence bien connue, une clause de non-concurrence n'est valable que si elle remplit les conditions cumulatives suivantes (cass. soc. 10 juillet 2002, n° 00-45135) :

- ✓ Elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- ✓ Elle est limitée dans le temps et dans l'espace ;
- ✓ Elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié ;
- ✓ Elle comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière.

Un arrêt rendu par la Cour de cassation le 2 avril 2014 (Cass.soc. 2 avril 2014 n° 12-29.693) revient sur les conséquences pour l'entreprise d'une clause de non-concurrence ne comportant pas de contrepartie financière pour le salarié concerné.

L'absence de cette condition de validité entraîne la nullité de la clause qui a pour le salarié les conséquences suivantes:

- ✓ D'une part, le salarié n'est pas tenu de respecter l'obligation de non-concurrence prévue par la clause, ainsi, après la rupture du contrat de travail, il peut entretenir des contacts avec une société concurrente ;
- ✓ D'autre part le salarié a droit à des dommages et intérêts au titre de l'illicéité de la clause de non-concurrence.

Les entreprises doivent donc prendre garde à ne pas rédiger de clause de non concurrence qu'elles savent illicite en l'absence de contrepartie financière.

Ce mauvais calcul pourrait en effet les conduire à devoir indemniser leurs anciens salariés.

- **La résiliation judiciaire du contrat de travail ne peut donner lieu à une indemnité pour non respect de la procédure**

La résiliation judiciaire du contrat de travail ne peut donner lieu à une indemnité pour non respect de la procédure, ainsi que l'a précisé la Cour de Cassation dans un arrêt du 19 février 2014.

L'article L1235-2 du Code du travail dispose :

"Si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire."

Il doit toutefois être précisé que l'indemnité pour licenciement irrégulier ne peut se cumuler avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsque le salarié a plus de deux ans d'ancienneté et qu'il est dans une entreprise comportant au moins 11 salariés.

A l'inverse, cette indemnité peut se cumuler avec les dommages et intérêts pour rupture abusive en ce qui concerne le salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté ou étant dans une entreprise de moins de 11 salariés.

Lorsque le salarié obtient la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts exclusifs de son employeur, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En l'absence de licenciement notifié par l'employeur, la procédure de licenciement n'est évidemment jamais respectée.

Il serait donc astucieux de penser pouvoir solliciter une indemnité pour licenciement irrégulier, qui aurait à coup sûr des chances de prospérer.

Or, dans un arrêt du 19 février 2014, la Cour de Cassation vient préciser que dans le cadre d'une résiliation judiciaire du contrat de travail, le salarié ne peut réclamer le paiement de l'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement.

Eric Charret

Commission Juridique

CFDT UTI Lille Métropole