



LETTRE

DU DEPARTEMENT DROIT SOCIAL

JUIN 2009

P.2 I – ACTUALITE LEGISLATIVE ET REGLEMENTAIRE

- Revalorisation du SMIC et autres
- Loi relative à la création sur Internet (loi n°2009-669 du 12 juin 2009 JO 13 juin)
- Directives sur l'immigration
- Plan contre le chômage des jeunes : 4 décrets parus (D n°2009-692 ; 2009-693 ; 2009-694 ; 2009-695 du 15 juin 2009)
- Rappel : seniors
- Rappel : période d'essai, durée applicable au 1^{er} juillet 2009

P.4 II – ACTUALITE JURISPRUDENTIELLE

- La clause de non captation de clientèle doit être rémunérée pour être opposable au salarié (cass. soc. 19 mai 2009 n°07-40222)
- Un salarié a 5 ans pour fournir les justificatifs de ses frais professionnels (cass. soc. 20 mai 2009 n°07-45722)
- Les salariés qui ne sont pas en contact avec la clientèle ne peuvent se voir imposer le port d'un uniforme (Cass. soc. 3 juin 2009 n°08-40.346)

I – ACTUALITE LEGISLATIVE ET REGLEMENTAIRE

1°) Revalorisation au 1er juillet 2009

- Au 1^{er} juillet 2009, le **SMIC** horaire brut passe à 8,82 € et le SMIC mensuel brut passe à 1.337,70 €. Cette hausse correspond à 1,3% d'augmentation, soit moins qu'en 2008 (+ 3,2%), le Gouvernement n'ayant tenu compte que des critères légaux de revalorisation.

Cette revalorisation au 1^{er} juillet est la dernière du genre. En effet, en application de la loi en faveur des revenus du travail, à partir de 2010, la revalorisation du SMIC aura lieu le 1^{er} janvier de chaque année.

- **Le salaire de référence des allocataires de l'assurance chômage** est revalorisé de 1% à compter du 1^{er} juillet 2009, sur décision du Conseil d'administration de l'Unedic du 26 juin 2009.

- La hausse des **tarifs des transports en commun en Ile de France** intervient également au 1^{er} juillet 2009.

En pratique, les prix des cartes oranges augmenteront de 1,50 € par titre ce qui correspond à une hausse moyenne des recettes tarifaires de 2% modulée sur la nature des titres. L'employeur prenant en charge 50 % de la carte orange, le montant de sa contribution s'en trouvera d'autant modifiée à compter du 1^{er} juillet.

- **Les pensions d'invalidité** versées aux personnes victimes d'un risque non professionnel sont revalorisées de 1% à effet rétroactif au 1^{er} avril 2009

(coefficient 1,01). Il est de même **des pensions vieillesse** et de **l'allocation de solidarité aux personnes âgées** (lettre ministérielle du 25 mars 2009 ; circulaires CNAV n°2009-30 et n°2009-31 du 16 avril 2009 ; décret n° 2009-473 du 28 avril 2009).

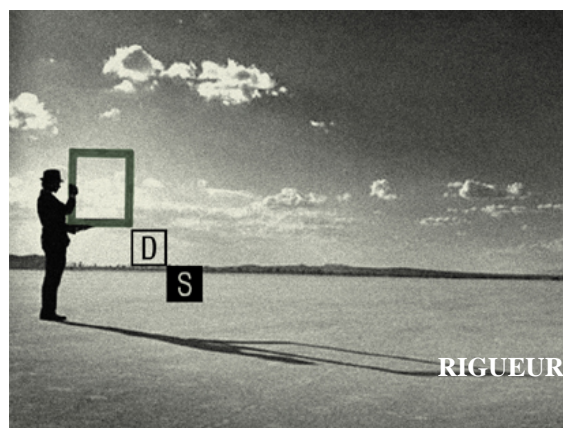
2°) Loi relative à la création sur Internet (loi n°2009-669 du 12 juin 2009 JO 13 juin)

Cette loi très controversée, dite loi HADOPI, contient deux dispositions qui intéressent le droit social et plus particulièrement les droits d'auteurs des journalistes de la presse écrite.

Désormais, l'éditeur n'est pas tenu de demander l'accord du journaliste pour utiliser ses articles sur les différents supports de la publication pour laquelle le journaliste travaille.

Cependant, passé une période liée à la périodicité du média, l'intéressé doit percevoir une rémunération complémentaire en cas de publication desdits articles.

La mise en œuvre de ces dispositions sera précisée par un accord collectif.





3°) Directives sur l'immigration

Le Conseil de l'Union Européenne a adopté le 25 mai dernier, deux nouvelles directives sur l'immigration.

- La première directive met en place une carte bleue européenne : cette carte est destinée aux ressortissants des pays tiers hautement qualifiés et a pour but de faciliter leurs conditions d'entrée de séjour au sein de l'Union Européenne.
- La seconde directive prévoit des sanctions à l'égard des employeurs de travailleurs étrangers en situation irrégulière dans l'Union Européenne.

La France a deux ans pour transposer la première directive en droit français et cinq ans pour transposer la seconde.

4°) Plan de lutte contre le chômage des jeunes : 4 décrets parus (D n° 2009-692 ; 2009-693 ; 2009-694 ; 2009-695 du 15 juin 2009)

En application du plan d'urgence contre le chômage des jeunes mis en place par le Gouvernement, 4 décrets prévoient des mesures financières incitatives pour les employeurs qui recrutent.

- Le premier décret étend l'exonération totale des cotisations sociales à toutes les entreprises embauchant des apprentis avant le 30 juin 2010.

Elle était réservée, jusqu'à présent, aux entreprises de 10 salariés ou moins.

- Le deuxième décret institue une prime de 1.800 € pour toutes les entreprises de moins de 50 salariés qui embaucheront un apprenti avant le 30 juin 2010.

- Le troisième décret accorde une prime de 1.000 € pour chaque jeune de moins de 26 ans recruté en contrat de professionnalisation jusqu'au 30 juin 2010. La prime est portée à 2 000 € pour les jeunes n'ayant pas le niveau Baccalauréat.

- Le quatrième décret met en place une prime de 3.000 € pour tous les employeurs décidant de recruter avant le 30 septembre 2009, un stagiaire déjà présent dans son entreprise avant le 24 avril. Le contrat de travail doit être un CDI à temps plein ou au moins à mi-temps.

5°) Rappel : seniors

Pour mémoire : à compter du 1^{er} janvier 2010, toutes les entreprises d'au moins 50 salariés et celles qui - quel que soit leur effectif appartiennent à un Groupe d'au moins 50 salariés- seront redevables d'une pénalité égale à 1% des rémunérations, si elles ne sont pas couvertes par un accord de branche ou un plan d'action relatif à l'emploi des seniors.

En l'absence d'accord de branche, les entreprises doivent donc prévoir

un accord d'entreprise ou un plan sur ce thème. Elles n'ont plus désormais pour ce faire, que 6 mois.

6°) Rappel : période d'essai, durée applicable au 1^{er} juillet 2009

A compter du 1^{er} juillet 2009, les dispositions des accords de branche antérieures au 27 juin 2008 qui mettent en place des périodes d'essais plus courtes que les durées légales, ne sont plus en vigueur.

Dès lors, à compter de cette date, diverses situations sont possibles :

- des dispositions conventionnelles antérieures au 27 juin 2008 prévoient une durée d'essai plus courte que la loi : le contrat peut prévoir un essai selon les durées légales;
- des dispositions conventionnelles postérieures au 27 juin 2008 prévoient des périodes d'essai plus courtes que la loi : ces durées plus courtes primeront;
- des dispositions conventionnelles antérieures au 27 juin 2008 prévoient des durées d'essai plus longues que la loi : ces durées plus longues restent en vigueur;
- des dispositions conventionnelles postérieures au 27 juin 2008 prévoient des périodes d'essai plus longues : la loi l'interdit, les durées légales s'appliquent.

Pourquoi faire simple.....

A l'heure actuelle, un petit nombre de branches ont négocié un accord traitant de la période d'essai



(Automobile ; Animation ; Avocats salariés ; Cabinets médicaux ; Experts comptables ; Sidérurgie ; Vétérinaires...).

Quoiqu'il en soit, il faudra être vigilant lors de l'élaboration des contrats de travail.

II - ACTUALITÉ JURISPRUDENTIELLE

Pour être opposable au salarié la clause de non captation de clientèle doit être rémunérée (Cass. Soc. 19 mai 2009 n°07-40222)

Un Conseiller en gestion de patrimoine prend acte de la rupture de son contrat de travail.

La société qui l'employait se rend alors compte que ce dernier entrait en relation avec la clientèle.

Il saisit le Conseil de Prud'hommes pour « violation de l'obligation d'exclusivité », stipulée au contrat de travail du salarié.

La clause en cause n'était pas une vraie clause d'exclusivité puisqu'elle prévoyait en réalité qu'après la résiliation du contrat de travail, le salarié ne pouvait entrer en relation directe ou indirecte avec les clients de la société qu'il avait démarchés, conseillés ou suivis dans le but de proposer une formule de placement.

La Cour d'Appel a estimé que cette clause de non captation de clientèle devait s'analyser en une clause de non concurrence et qu'en l'absence de toute contrepartie financière, elle était nulle et, donc, inopposable au salarié.

Position confirmée par la Cour de Cassation.

Ainsi donc, il ne sert à rien de jouer sur l'intitulé de la clause : le juge a le pouvoir de lui redonner son exacte qualification.

Une clause qui interdit d'entrer en relation avec d'anciens clients est une clause de non concurrence.

La jurisprudence entend ainsi fermement protéger les salariés dont on ne peut limiter la liberté d'entreprendre et de travailler sans la moindre contrepartie financière.

Les employeurs qui voudraient imposer une clause de non concurrence masquée dans le but de contourner l'obligation faite depuis 2002 par la Cour de Cassation d'une contrepartie financière se trouvent ainsi sanctionnés.

Un salarié a 5 ans pour fournir les justificatifs de ses frais professionnels (Cass. Soc. 20 mai 2009 n°07-45722)

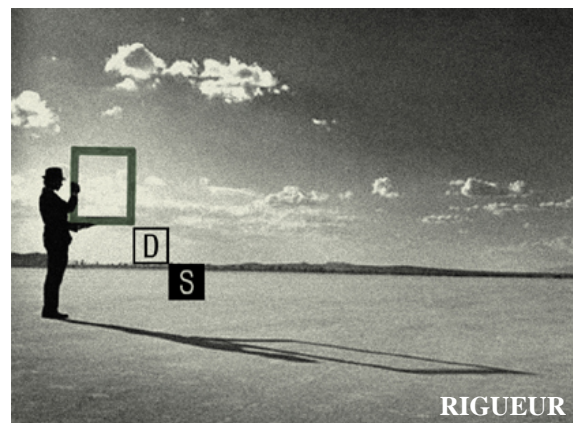
Par voie de note interne, un employeur avait fixé un délai d'un mois à ses salariés pour fournir les justificatifs concernant les frais professionnels dont ils demandaient le remboursement.

Un salarié, licencié le 19 septembre 2002, n'avait fourni ses justificatifs pour 2001 et 2002 qu'en 2004.

La société n'ayant pas accepté de le rembourser, l'ancien salarié saisit le Conseil de Prud'hommes en paiement desdites sommes.

A cette occasion, la Cour de Cassation énonce que la prescription quinquennale instituée par l'article L3245-1 du Code du travail s'applique à l'action en remboursement des frais professionnels comme à toute action afférente au salaire.

Les juges précisent que « *les dispositions relatives au paiement des sommes au titre de l'exécution du contrat de travail étant d'ordre public, il n'entre pas dans le pouvoir de l'employeur de fixer le délai au terme duquel il sera libéré de la*



dette contractée envers le salarié qui a, pour l'exécution de son contrat de travail, exposé des frais dont le remboursement est dû dans son principe. »

La société est donc condamnée à rembourser au salarié ses frais professionnels dès lors que celui-ci avait adressé à l'employeur ses justificatifs dans le délai de la prescription de cinq ans.

Par cette décision, la Cour de Cassation opère un revirement par rapport à sa jurisprudence antérieure.

En 2006 en effet, la Cour avait décidé que le salarié qui n'avait pas respecté le délai de production des justificatifs de frais prévu par une note interne à laquelle renvoyait son contrat de travail ne pouvait exiger d'être remboursé de ses frais.

Prenant le contre-pied de cette décision, la Cour de cassation adopte une position protectrice des intérêts des salariés. Elle ne tient pas compte des contraintes de gestion des entreprises, qui par souci d'efficacité pouvaient avoir intérêt à donner une limite raisonnable à la production des justificatifs de frais.

Les entreprises pourront continuer cependant à demander les justificatifs des frais de façon mensuelle, mais elles ne pourront en aucun cas brandir la menace d'un non paiement en cas de non remise des justificatifs dans le délai ainsi fixé.

Ceci étant, rares sont aussi les salariés qui ne souhaitent pas être remboursés rapidement de leurs frais...



Les salariés qui ne sont pas en contact avec la clientèle ne peuvent se voir imposer le port d'un uniforme (Cass. Soc. 3 juin 2009 n°08-40.346)

Au sein d'un magasin Carrefour, le chef de sécurité avait demandé le port obligatoire d'une tenue réglementaire pour tous les agents de la société.

Deux salariés qui travaillent au sein d'un bureau à la vidéosurveillance avaient refusé le port de cette tenue.

La Direction leur avait alors remis en main propre une lettre leur rappelant le caractère obligatoire de la tenue sur tous les postes et leur indiquant qu'à défaut toute personne se présentant dans une autre tenue serait renvoyée chez elle non rémunérée.

Refusant alors de se présenter à leur poste de travail, les 2 salariés licenciés se voyaient licenciés pour faute grave et saisissaient le Conseil de Prud'hommes.

Le 18 septembre 2007, la Cour d'Appel de Versailles estimait ces deux licenciements dépourvus de cause réelle et sérieuse.

Pour statuer ainsi, la Cour se basait sur la Convention collective de Prévention et de Sécurité, l'interprétant comme subordonnant le port de l'uniforme à la condition que le salarié soit en contact direct avec la clientèle.

Or, les deux salariés en cause n'étaient pas présents dans le magasin, même occasionnellement et n'avaient aucun contact avec les clients.

La Cour a ainsi déduit que les salariés n'avaient commis aucune faute en refusant de porter un uniforme.

La Cour de Cassation confirme l'analyse de la Cour d'Appel en jugeant que l'obligation formelle du port de l'uniforme prévue par la convention collective ne concernait que les salariés en contact avec la clientèle.

L'interprétation ainsi donnée par ces deux juridictions de la convention collective est en elle-même critiquable, celle-ci ne faisait pas référence au critère des contacts avec la clientèle.

Cependant, il est important de rappeler que, par principe, le salarié est libre de se vêtir à sa guise sur son lieu de travail.

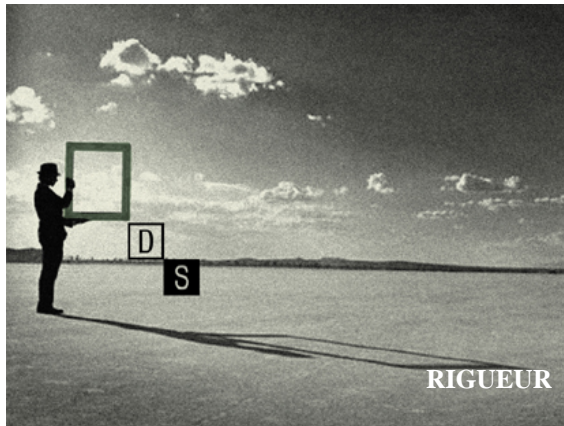
En vertu de l'article L.1121-1 du Code du travail, l'employeur ne peut imposer au salarié des contraintes vestimentaires que si elles sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché.

Des impératifs d'hygiène et de sécurité peuvent justifier le port d'une tenue particulière afin de protéger le salarié contre toute atteinte à son intégrité physique ; la nécessité pour le client de repérer son interlocuteur peut également rendre indispensable le port d'un uniforme.

Ainsi la circulaire DRT du 15 mars 1993 a précisé que dans les entreprises commerciales ou de prestations de service, le port de l'uniforme ou d'un signe de fonction peut être justifié dans l'intérêt de la clientèle.

C'est ce critère du contact avec la clientèle qu'adopte ici la Cour de Cassation.





DS AVOCATS

**PARIS
LYON
BRUXELLES
BARCELONE
MILAN
TUNIS
BUENOS AIRES
SHANGHAI
CANTON
PEKIN
HANOI
HO CHI MINH VILLE
SINGAPOUR**



**Sont également disponibles sur
notre site:**

www.dsavocats.com

- La lettre des départements droit public des affaires, droit de l'immobilier et droit de la construction.
- La lettre du droit des affaires en Chine.
- La lettre du département droit économique et échanges internationaux.
- La lettre du département Sociétés
- La lettre du département Droit fiscal
- La lettre du département Propriété Intellectuelle et technologies de l'information.

Vous pouvez les recevoir de façon régulière sur simple demande à:

astorg@dsavocats.com

