

# TRAVAILLER POUR UN CONCURRENT DE SON EMPLOYEUR PENDANT SES CONGÉS PAYÉS PEUT CONSTITUER UNE FAUTE GRAVE

Cass. soc., 5 juill. 2017, n° 16-15.623

Dans un arrêt du 5 juillet 2017, la Cour de Cassation déclare que le salarié qui profite de ses congés payés pour travailler chez un concurrent intervenant dans le même secteur d'activité et dans la même zone géographique commet une faute grave justifiant la rupture immédiate de son contrat de travail. Nul besoin pour l'employeur de démontrer l'existence d'un préjudice particulier.

Pour rappel, pendant les périodes de suspension du contrat de travail, le salarié reste tenu envers l'employeur d'une obligation de loyauté. Des actes de détournement de clientèle ou de concurrence commis pendant ces périodes constituent une violation de cette obligation et justifient le licenciement du salarié.

En l'espèce, la salariée, chef d'équipe d'une entreprise de sécurité avait, pendant ses congés, été engagée en CDD pendant une dizaine de jours en tant que maître-chien par une société concurrente de celle de son employeur, lequel la licencia pour faute grave.

La Cour d'Appel a validé le licenciement, estimant qu'en tant que chef d'équipe, elle exerçait une fonction de référente à l'égard de ses collègues, et qu'elle avait exercé, pendant ses congés, des fonctions identiques à celles qu'elle occupait chez son employeur, tout cela pour une société directement concurrente qui intervenait dans le même secteur d'activité et dans la même zone géographique.

La salariée avait donc formé un recours devant la Cour de Cassation, en soutenant que, puisqu'elle avait travaillé pour une entreprise concurrente pendant une période de suspension de son contrat, son licenciement ne pouvait être justifié que dans la mesure où l'employeur démontrait que cette activité lui avait causé un préjudice.

La Cour de Cassation rejette cette argumentation : dans une telle situation, nul besoin pour l'employeur de prouver l'existence d'un quelconque préjudice. Le salarié dont le contrat est suspendu reste tenu envers son employeur à une obligation de loyauté «qui emporte une obligation de fidélité et de non-concurrence». Le licenciement qui découle de tels agissements est dès lors justifié.



Crédit photo Sandrine Morel

## JURISPRUDENCE

### UN SALARIÉ EN CDD NE PEUT REMPLACER QU'UN SEUL SALARIÉ ABSENT



Un salarié en CDD peut être utilisé pour remplacer un salarié absent en cas de congés payés de ce dernier par exemple. Pour autant, il ne peut pas en remplacer plusieurs, même successivement.

L'article L.1242-12 du code du travail stipule qu'un CDD signé pour pallier l'absence d'un salarié doit mentionner « son » nom et sa qualification professionnelle.

Lors d'une affaire jugée en juin 2017, le contrat de travail indiquait qu'il était conclu pour « remplacements partiels successifs durant les congés payés de la période estivale ». Ces termes sont en contradiction avec l'article cité précédemment.

La Cour de cassation estime que chaque remplacement de salarié pour une période déterminée doit donner lieu à la conclusion d'un contrat de travail. Le salarié embauché en CDD est en droit de demander la requalification de son CDD en CDI à défaut du respect de cette disposition.

Dans le cadre de l'affaire précédemment évoquée, le salarié a demandé cette requalification. Il l'a obtenue, avec des indemnités de requalification et de rupture ainsi que des dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Source : [www.gerantdesarl.com](http://www.gerantdesarl.com) - Juillet 2017

Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale, audience publique du vendredi 9 juin 2017, pourvoi n°15-28599, non publié au bulletin.

|   |  |  |   |   |
|---|--|--|---|---|
| <br><b>SNPCC</b><br>SYNDICAT NATIONAL DES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER  | <p>Collège "EMPLOYEURS"</p> <br>Fédération Nationale des Fleuristes de France (FFAF)<br>17, rue Janssen - 75019 PARIS   | <br>Fédération CGT<br>Commerce, Distribution, Services<br>93514 Montreuil Cedex                 | <p>Collège "SALARIES"</p> <br>Fédération des Services CFDT<br>Tour Essor - 14, rue Scandicci<br>93508 PANTIN Cedex | <br>Fédération Syndicale CFTC<br>Commerce, services et force de vente<br>34, quai de Loire 75019 PARIS |
| <br><b>PRODAF</b><br>LES PROFESSIONNELS DE L'ANIMAL FAMILIER<br>Syndicat professionnel des métiers et services de l'animal familial<br>17, rue Janssen - 75019 PARIS | <br>Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes - Force Ouvrière<br>7, passage Tenaille - 75014 PARIS | <br>Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière<br>28, rue des Petits-Hôtels - 75010 PARIS | <br>Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services (FNECS)<br>9, rue de Rocroy - 75010 PARIS    |   |

# REVALORISATION

## DE L'INDEMNITÉ LÉGALE DE LICENCIEMENT

### PUBLICATION DU DÉCRET

Le décret prévoyant l'augmentation de l'indemnité de licenciement a été publié le 26 septembre 2017 au Journal Officiel. Ce décret revalorise de 25 % les indemnités légales de licenciement mais seulement dans la limite des dix premières années d'ancienneté.

Vous trouverez ci-dessous le détail des mesures du décret.

#### Avant la publication du décret

Pour rappel, l'indemnité est calculée en prenant en compte les années de service dans l'entreprise ainsi que les mois de service accomplis au-delà des années pleines (art R.1234-1 C.Trav).

Actuellement, les indemnités légales de licenciement ne peuvent être inférieures à (art R.1234-2 C.Trav) :

- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- Au-delà de 10 ans d'ancienneté, il faut ajouter 2/15 de mois de salaire par année supplémentaire au-dessus de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul est fait selon la formule la plus avantageuse pour le salarié (art R.1234-4 C.Trav) :

- Soit le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ;
- Soit le tiers des 3 derniers mois, et dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

#### Après la publication du décret

##### → La prise en compte des jours

Le décret complète l'article R-1234-1 du Code du Travail : il précise qu'en cas d'année incomplète, l'indemnité est **calculée proportionnellement au nombre de mois complets** effectués par le salarié au sein de l'entreprise.

##### → La revalorisation choisie par le Gouvernement

Avec le nouveau décret, l'indemnité légale de licenciement **ne pourra être inférieure à** :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire pour les années à partir de 10 ans

Exemple : un salarié licencié ayant 15 ans d'ancienneté et gagnant 2000 euros mensuels.

- Avant le décret :  $(1/5 \times 2000 \times 15 + 2/15 \times 2000 \times 5) = 7\,333$  euros
- Après le décret :  $(1/4 \times 2000 \times 10 + 1/3 \times 2000 \times 5) = 8\,333$  euros

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement continue d'être fait selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, **mais cette dernière est modifiée** :

- ✓ Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne de la rémunération des mois précédents le licenciement ;
- ✓ Soit le tiers des 3 derniers mois, et dans ce cas toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

##### → Le champ d'application de la revalorisation de l'indemnité de licenciement

Selon le décret, la revalorisation est applicable **aux licenciements et mises à la retraite prononcés et aux ruptures conventionnelles conclues postérieurement à sa publication** (soit après le 26 septembre 2017).

##### → La nouvelle condition d'ancienneté

Le décret reprend (voir la « notice » du décret) la **nouvelle condition d'ancienneté de 8 mois** pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement (contre 12 mois auparavant) – il s'agit d'une mesure prévue dans les ordonnances du 22 septembre 2017.

Ainsi, un salarié en CDI licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur pourra percevoir l'indemnité.

Vous trouverez ci-dessous le lien vers le décret complet :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000035638382&dateTexte=&categorieLien=id>