

Newsletter mensuelle **CFTC Cadres** à destination des cadres, ingénieurs et assimilés



Clause de non-concurrence : que se passe-t-il en cas de violation temporaire par le salarié ?

Dans un arrêt en date du 24 janvier dernier, la Cour de cassation répond à cette question et vient confirmer sa jurisprudence antérieure.

Cette affaire concernait un cadre soumis à une **clause de non-concurrence d'une durée de 24 mois**. Suite à sa démission, ce cadre avait rejoint une entreprise entrant dans le champ d'application de sa clause de non-concurrence. Logiquement, son ancien employeur avait usé de son droit d'arrêter le versement de la contrepartie financière à la clause de non-concurrence. Mais fait plus rare, cet employeur avait saisi les juges afin de faire interdire la poursuite de l'activité concurrente et obtenir le remboursement des sommes déjà versées comme contrepartie financière.

La Cour de cassation ne va ici pas dévier de sa jurisprudence traditionnelle. Elle considère que la violation de la clause de non-concurrence ne permet plus au salarié de prétendre au bénéfice de la contrepartie financière à la clause de non concurrence, même après la cessation de l'activité concurrente.

Il est clair désormais que la violation par le salarié de son obligation de non concurrence entraîne pour lui la perte définitive de la contrepartie financière, quelle que soit la durée de cette violation. En effet, dans l'affaire en cause, l'activité concurrente du salarié n'avait duré que 6 mois sur les 24 que comptait la clause de non concurrence. Peu importe donc la durée de la violation et son aspect temporaire.

Soc. 24 janvier 2024 n° 22-20.926

Congés payés et arrêt maladie : vers une adaptation législative

Le projet de loi « portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne » doit intégrer des dispositions permettant au droit du travail français d'être conforme au droit européen en matière de congés payés.

Concrètement, **il est prévu que les salariés en arrêt de travail continuent d'acquérir des congés payés, quelle que soit l'origine de la maladie ou de l'accident.**

Ces dispositions font suite à l'arrêt de la Cour de cassation du 13 septembre 2023, procédant lui-même à une application directe du droit européen.

Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

La preuve de la prise de RTT repose sur l'employeur

En cas de contentieux relatif à la contestation de la prise de jours RTT, la charge de la preuve repose sur l'employeur comme le rappelle la Cour de cassation dans un arrêt du 10 janvier dernier.

Il s'agissait d'un salarié qui demandait un rappel de salarié lié à près de 80 RTT qui n'avait été ni pris ni indemnisés. Le bulletin de paie de ce salarié indiquait simplement un solde de RTT de « 0 » puis la mention « pris ». Les juges du Quai de l'horloge rappellent que **la mention sur les bulletins de paie des jours RTT n'a qu'une valeur informative**, la charge de la preuve de leur octroi effectif incombe, en cas de contestation, à l'employeur ». En clair, le bulletin de paie n'a aucune valeur probante.

Les juges s'appuient sur l'article L. 3243-3 du Code du travail selon lequel l'acceptation sans protestation ni réserve d'un bulletin de paie par le salarié ne peut valoir, de sa part, renonciation au paiement de tout ou partie du salaire ou des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus en vertu de la loi, du règlement, d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat.

Cette logique se retrouve dans le contentieux relatif au paiement du salaire : en cas de contentieux, si l'employeur prétend avoir versé le salaire, il doit pouvoir le prouver (Soc. 19 avril 2023 n° 22-11.642).

Concrètement, afin de s'aménager une preuve de la prise effective de jours RTT, l'employeur a intérêt à mettre en place des moyens de contrôle tels qu'un agenda partagé ou un logiciel de gestion du temps de travail.

Soc. 10 janvier 2024 n° 2217.917

Cette newsletter est sponsorisée par notre partenaire



Le projet de loi prévoit que les périodes au cours desquelles l'exécution du contrat est suspendue pour maladie seront assimilées à du temps de travail effectif et permettront ainsi l'acquisition de congés payés.

Il est toutefois prévu que le nombre de congés acquis sera différent de celui acquis en l'absence d'arrêt maladie (2 jours par mois contre 2,5 jours).

Retrouvez la CFTC Cadres sur les réseaux sociaux !



CFTC Cadres UGICA



www.cftc-cadres.fr



@CftcCadres



@CftcCadres



Cftc Cadres Ugica



www.cftc-cadres.fr

📍 CFTC Cadres 85 rue Charlot, 75003 Paris

✉ ugica@cftc.fr

☎ 01 83 94 67 91

Directeur de la publication : Onno Ypma
Rédacteur, concepteur : Thomas Panouillé



cftc
Cadres