Droit au but dans la rédaction du contrat de travail !

Actualité législative publié le **02/07/2013**, vu **2081 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

Dans cette affaire, il s'agissait d'une salariée qui avait été promue cadre au forfait de 218 jours. Après avoir présenté sa démission, son employeur avait saisi la juridiction prud'homale aux fins de demander l'exécution de la clause de non-concurrence stipulée dans son contrat de travail.

Quid : des dispositions conventionnelles sont-elles de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail d'un salarié au forfait-jours ?

Le droit communautaire a permis d'ériger le droit à la santé et au repos au nombre des exigences constitutionnelles.

Aussi, les Etats membres ne peuvent déroger aux dispositions relatives à la durée du temps de travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur.

Par conséquent, toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

Or, ni l'accord de branche ni les accords d'entreprise n'étaient de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail tenaient compte des temps de repos de la salariée. Les outils managériaux faisaient visiblement défaut et assurer une bonne répartition dans le temps du travail de la salariée apparaissait difficile. Dans ces conditions, la Cour de Cassation a jugé que la protection de la sécurité et de la santé de la salariée n'était pas garantie, de sorte que la convention de forfait était nulle.

Par ailleurs, la salariée avait été embauchée pour exercer les recours sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. Tous les avenants à son contrat de travail ne faisaient que confirmer cette activité.

Quid : la clause de non-concurrence privait-elle l'intéressée de toute possibilité d'exercer un emploi correspondant à ses qualifications et conforme à son expérience professionnelle ?

En l'espèce, cette privation s'étendait sur toute la France et pour une période de deux ans.

Les Hauts Magistrats ont clarifié le périmètre géographique licite d'une clause de mobilité en précisant que la seule extension du champ d'application géographique d'une clause de non-

concurrence à l'ensemble du territoire français, y compris pour une durée de deux ans, ne rend pas en soi impossible l'exercice par un salarié d'une activité professionnelle.

Ici, l'expérience professionnelle acquise par la salariée au sein de sa société s'ajoutait à ses qualifications professionnelles de juristes et de commerciale. Dans ces circonstances, l'activité prohibée par la clause de non-concurrence ne constituait qu'une part infime de l'étendue des activités professionnelles que la salariée pouvait exercer.

En définitive, tout est question d'appréciations « in concreto » et la jurisprudence de la Cour de Cassation en regorge sur le forfait-jours et la clause de mobilité... « A vos bibles de travail » !

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Source

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 24 avril 2013, 11-28.398, Publié au bulletin
N° de pourvoi 11-28398

Copyright © 2026 Légavox.fr - Tous droits réservés