

► Actualités du droit du travail

mai 2023

■ **Pratiques concurrentielles et politiques de recrutement**

Garanti contre une **concurrence exercée par ses salariés**, en toute hypothèse et jusqu'au terme de la relation de travail¹, ainsi que le cas échéant, au-delà², dans le cas d'une stipulation particulière régulièrement souscrite³, l'employeur bénéficie, de surcroît, d'une protection contre certaines **pratiques considérées comme abusives de la part d'autres entreprises**⁴.

Tel est le cas, en particulier⁵, du « **débauchage massif** » ayant « **pour effet d'entraîner sa désorganisation** »⁶, que ne suffira pas à écarter la seule considération du nombre des personnels ayant accepté la proposition de recrutement, en présence d'autres circonstances, comme la taille de la société, l'étendue des efforts engagés, la nature des emplois concernés, la qualification et l'expérience requises pour les occuper, de même que, notamment, leur rattachement à un secteur clef, comme indiqué une nouvelle fois par la Cour de cassation dans un [arrêt du 13 avril 2023](#).

¹ Cf. article [1104 du code civil](#) et article [L. 1222-1 du code du travail](#), que l'activité litigieuse soit exercée à titre personnel ou pour le compte d'un tiers, sauf autorisation préalable, y compris durant une période de suspension des obligations principales (arrêt maladie, congés payés, ...).

² Outre l'emploi dument prouvé (ex : constat d'huissier, ...) de procédés illicites (ex : vol de fichiers, divulgation d'informations confidentielles, ...).

³ Sur les modalités et conditions de validité d'une clause de non concurrence : cf. [lien suivant](#).

⁴ Eu égard aux dispositions de l'article [1240 du code civil](#).

⁵ De même qu'un dénigrement mensonger, ou l'imitation d'actifs économiques emportant un risque de confusion par exemple.

⁶ Sans qu'il soit dès lors nécessaire de caractériser par ailleurs une intention de nuire.

■ **Solde de la taxe d'apprentissage 2023**

Réformées cette année¹, les **modalités d'affectation** par l'employeur du solde de sa taxe d'apprentissage, acquitté en principe « au titre de la période d'activité du mois d'avril de l'année » suivante (cf. article [L. 6241-2 du code du travail](#))², appelleront une saisie sur la plateforme « Soltéa », accessible **depuis le 25 mai dernier** (cf. [lien suivant](#)).

Cette somme pourra ainsi se voir notamment attribuée au financement des diverses actions de promotion conduites par les organismes désignés au plan national ou local, comme la **Chambre de Métiers et de l'Artisanat** en région Auvergne-Rhône-Alpes, afin de donner une dimension territoriale et sectorielle à la contribution³.

Pour en savoir plus : cf. [lien suivant](#)

¹ Sans autre modification quant à son montant ou hypothèses d'exonération : cf. [lien suivant](#).

² Etant toutefois précisé que, « pour la campagne 2023 », les entreprises « pourront effectuer leurs choix de répartition jusqu'au 6 septembre » prochain (cf. [lien suivant](#)).

³ Cf. [lettre d'actualités du mois de janvier 2023](#) (spé. page 1, article 3).



■ **Obligation relative au suivi de la charge de travail du personnel de l'entreprise**

Déjà tenu de mettre en œuvre l'ensemble des prescriptions destinées à garantir une bonne information des salariés ainsi que le contrôle des horaires accomplis¹, et de pouvoir en justifier, sur demande de l'inspection du travail² ou à l'occasion d'un éventuel contentieux notamment³, l'employeur doit établir, par ailleurs, s'être régulièrement assuré de l'ampleur des activités confiées, de même que de leurs adéquations avec la vie personnelle de ses employés **lors d'entretiens annuels** par exemple, comme le précise la Cour de cassation dans une décision en date du 13 avril dernier (cf. [lien suivant](#)).

En effet, selon la Haute juridiction, un manquement à l'**obligation de sécurité** prévue par l'article [L. 4121-1 du code du travail](#) pourrait lui être reproché à défaut⁴, peu important, à s'en tenir du moins aux faits de l'espèce⁵, le caractère raisonnable du délai fixé pour la réalisation des prestations, que les sollicitations de la direction intervenues sur des plages tardives ou lors de fins de semaine n'appelaient pas de réponse immédiate, que le rythme important de l'intéressé n'ait pas été clairement démontré au cours des débats, qu'une aide en cas de difficultés ait pu être envisagée, ou encore qu'aucune alerte ne soit intervenue de la part des services de médecine du travail⁵.

¹ En particulier l'affichage obligatoire prévu à l'article [D. 3171-2 du code du travail](#), et s'agissant de ceux qui ne sont pas occupés selon le même horaire, des outils de décompte, quotidien « par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par le relevé du nombre d'heures de travail accomplies », « chaque semaine, par récapitulation » (cf. article [D. 3171-8 du code du travail](#)).

² Cf. article [D. 3171-16 du code du travail](#), sous peine des sanctions indiquées à l'article [L. 8115-1 du code du travail](#) notamment.

³ Cf. article [L. 3171-4 du code du travail](#).

⁴ En exposant dès lors sa responsabilité en cas de préjudice.

⁵ Outre la nature des fonctions occupées (ici « responsable monde grands comptes ») ainsi que les conditions d'emploi (ex : convention de forfait, ...) a priori.

■ Rappel concernant les conditions d'emploi des mineurs durant la période d'été

Possible, en principe, au-delà du seul apprentissage¹, une fois la scolarité obligatoire achevée², la conclusion d'un contrat de travail peut également intervenir **dès quatorze ans, pendant les vacances scolaires**³ :

- lorsque la **prestation** envisagée n'excède pas les capacités du salarié⁴ ;
- dans le respect des **durées** maximales d'activité aussi bien que minimale de repos, prévues par la réglementation⁵ ;
- sous réserve du consentement d'au moins l'un des représentants légaux du mineur⁶, et d'une **autorisation** par les services de l'inspection du travail (cf. article [D. 4153-5 du code du travail](#))⁷.

L'ensemble des exigences propres, en particulier, à une situation d'emploi à durée limitée, au premier rang desquels les motifs de recours (cf. [lien suivant](#)), devront également être satisfaites, tandis que la rémunération du salarié pourra, sauf stipulations conventionnelles contraires, donner alors lieu à un abattement sur le salaire minimum légal (SMIC), fixé à 20% avant dix-sept ans, 10% entre dix-sept et dix-huit ans (cf. article [D. 3231-3 du code du travail](#)).

Pour en savoir plus : cf. [lien suivant](#)

¹ Dont l'exécution est susceptible de commencer dès **quinze ans** lorsque la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire a bien été réalisée (cf. article [L. 6222-1 du code du travail](#)), et relevant, plus largement, de règles spécifiques (cf. not. [lien suivant](#)).

² A compter donc de **seize ans** (cf. article [L. 131-1 du code de l'éducation](#)), comme indiqué aux termes de l'article [L. 4153-1 du code du travail](#).

³ Lorsqu'elles sont d'« au moins quatorze jours ouvrables ou non », sans que la durée d'emploi excède **la moitié de chacune** d'entre elles (cf. article [D. 4153-2 du code du travail](#)), courant du 8 juillet (cf. [arrêté du 7 juillet 2021](#)) au 4 septembre (cf. [arrêté du 7 décembre 2022](#)) cet été.

⁴ Le salarié âgé de 14 ou 15 ans ne peut être en effet « affecté qu'à des **travaux légers** qui ne sont pas susceptibles de porter préjudice à sa sécurité, à sa santé ou à son développement » (article [D. 4153-4 du code du travail](#)).

⁵ Cf. not. [lien suivant](#), et s'agissant des publics âgés de 14 ou 15 ans pendant les vacances scolaires : article [D. 4153-3 du code du travail](#).

⁶ Cet **accord étant formalisé par écrit** (au besoin selon le modèle-type consultable via le [lien suivant](#)) puis transmis lors de la démarche auprès de l'administration (cf. article [D. 4153-5 du code du travail](#)).

⁷ Son silence gardé « huit jours francs à compter de l'envoi de la demande » valant toutefois accord (article [R. 4153-6 du code du travail](#)).

■ Démission et abandon de poste

Présentée initialement comme exclusive de toute autre solution de rupture¹, la présomption de démission instituée par la loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022², dans les conditions prévues à l'article [R. 1237-13 du code du travail](#), en cas d'absence injustifiée et faute de retour au sein de l'entreprise après expiration d'un délai d'au moins quinze jours signifiée par une mise en demeure préalable, ne semble désormais plus faire l'objet d'indications spécifiques en la matière sur le site du ministère du travail³.

La faculté pour l'employeur de recourir alors plutôt à une procédure de licenciement, le cas échéant pour faute grave⁴, afin de prévenir, notamment, une contestation du salarié⁵, paraît ainsi mieux assurée⁶.

¹ Aux termes d'un « questions - réponses » publié le 18 avril dernier.

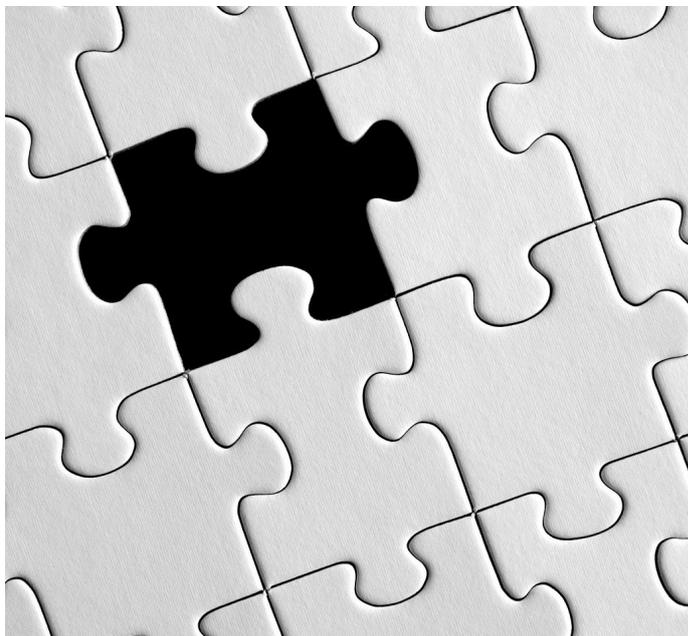
² Cf. article [L. 1237-1-1 du code du travail](#), dans le cas d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

³ Suite à une mise à jour intervenue le 29 mai 2023.

⁴ Lorsque les circonstances le justifient, sans droit à l'indemnité de rupture (cf. article [L. 1234-9 du code du travail](#)) ou au préavis (cf. article [L. 1234-1 du code du travail](#)) pour le salarié.

⁵ Cf. [lettre d'actualités du mois de décembre 2022](#) (spé. page 2, article 3) et [lettre d'actualités du mois d'avril dernier](#) (spé. page 2, article 4).

⁶ Dans l'attente de la réponse sollicitée à l'occasion d'un contentieux d'ores et déjà porté devant le Conseil d'Etat.



■ Fixation des dates de congés payés : quelles règles appliquer ?

Posé, en principe, du **1^{er} mai au 31 octobre**¹, le congé payé « principal » correspond à quatre semaines au plus, pour les salariés ayant acquis vingt-quatre jours ouvrables de repos², entre le 1^{er} juin de l'année précédente³ et le 31 mai de celle en cours.

C'est à l'employeur qu'il appartient alors d'en préciser les dates, au regard des contraintes liées à son activité, ainsi que, dans la mesure du possible, de la situation familiale des bénéficiaires⁴ et de leur ancienneté (article [L. 3141-16 du code du travail](#)), notamment, en respectant toutefois :

- un **décalage de prévenance** d'au moins un mois ;
- une **continuité** dans la période ainsi accordé.

A défaut de pouvoir satisfaire l'une ou l'autre de ces deux exigences, l'**accord du salarié** est en effet requis, sachant que :

- **en toute hypothèse**, dès lors qu'il dispose de droits suffisants pour cela, une période de repos d'au moins 12 jours ouvrables consécutifs devra intervenir (article [L. 3141-18 du code du travail](#)) ;
- deux **jours supplémentaires**, dits « de fractionnement », seront attribués lorsque le **congé pris au-delà du 31 octobre** est au moins égal à 6 jours, et un seul si ce nombre est compris entre 3 et 5 jours (article [L. 3141-23 du code du travail](#)).

Pour en savoir plus : cf. [lien suivant](#)

¹ Article [L. 3141-13 du code du travail](#), **sauf stipulation conventionnelle** particulière (article [L. 3141-15 du code du travail](#)).

² A raison de 2,5 jours ouvrables par mois travaillé (article [L. 3141-3 du code du travail](#)).

³ Cf. article [R. 3141-4 du code du travail](#), exception faite du secteur du **bâtiment**, et en l'absence d'un **accord collectif** d'entreprise, d'établissement ou de branche, fixant une autre période de référence (article [L. 3141-10 du code du travail](#)).

⁴ Notamment les possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (en particulier lorsqu'ils travaillent dans la même entreprise : article [L. 3141-14 du code du travail](#)), ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant, d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.