

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos

4 juin 2024



PUBLICATION D'UNE FAQ SUR LES CONGES PAYES. Le site « Service public » met désormais à disposition un « Questions-réponses » au sujet de l'acquisition par les salariés de congés payés pendant un arrêt maladie ([ici](#)). Distinguant les absences d'origine non professionnelle et professionnelle, les précisions apportées intègrent les modifications issues de la loi DDADUE du 22 avril dernier, ayant mis en conformité les dispositions du Code du travail avec le droit de l'Union européenne la suite des arrêts rendus par la Haute juridiction le 13 septembre dernier. Ces dispositions sont applicables depuis le 24 avril.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE A LE VENT EN POUPE. D'après le dernier baromètre de la formation et de l'emploi publié par l'institut CSA ([ici](#)), plus d'un actif sur cinq (21%) prépare sa reconversion professionnelle. Ce baromètre met également en exergue un contexte et des perspectives professionnelles incertaines puisque si 67% des actifs se disent confiants dans leur avenir professionnel, 42% estiment que leur métier évolue très vite. Enfin, les actifs sont de mieux en mieux informés sur la formation professionnelle : 93% d'entre eux affirment avoir déjà entendu parler du CPF.



[En savoir plus](#)



DE LA DISSIMULATION FAUTIVE D'UNE RELATION INTIME. Par un arrêt rendu le 29 mai ([ici](#)), la Cour de cassation a jugé qu'un responsable RH ne saurait entretenir, sans en avertir son employeur, une liaison avec un(e) salarié(e) exerçant des mandats syndicaux au sein de l'entreprise. En effet, en dissimulant cette relation, qui était en rapport avec ses fonctions professionnelles et de nature à en affecter le bon exercice, le salarié avait manqué à l'obligation de loyauté à laquelle il était tenu envers son employeur. Ce manquement rendait impossible son maintien dans l'entreprise et était ainsi constitutif d'une faute grave.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

LA PRODUCTION CINEMATOGRAPHIQUE S'ENGAGE CONTRE LES VHSS. A l'occasion du Festival de Cannes, la branche de la production cinématographique s'est dotée d'un avenant relatif à la prévention et au signalement des violences et harcèlements sexistes et sexuels ([ici](#)). Applicable aux salariés permanents des sociétés de production ainsi qu'aux salariés intermittents, le texte vise notamment à renforcer la prévention de tels agissements. Compte tenu des spécificités du secteur, la branche crée un « référent VHSS du film », indemnisé à hauteur de 30 € bruts par semaine. Choisi par l'employeur sur la base du volontariat, ce référent sera chargé de recueillir les signalements des salariés et de les transmettre à l'employeur.



[En savoir plus](#)



LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Focus sur une clause venant imposer des obligations à un ancien salarié.

LA TO DO LIST

Conditions de validité	<p>Pour être valable, la clause doit <u>cumulativement</u> :</p> <ul style="list-style-type: none">- être écrite ;- être indispensable à la défense des intérêts légitimes de l'entreprise (il n'est cependant pas nécessaire que la clause mentionne expressément les risques concurrentiels encourus) ;- être limitée dans le temps, dans l'espace et quant à la nature des activités visées (ont pu être jugées illicites des clauses interdisant au salarié toute activité similaire en France métropolitaine pendant deux ans ou encore celle lui interdisant pendant un an d'entrer au service d'une entreprise ayant la même activité en France) ;- comporter l'obligation pour l'employeur de verser une contrepartie financière (qui ne doit être ni dérisoire ni subordonnée à un mode de rupture du contrat précis). <p>A défaut, la clause est nulle. Cette nullité ne peut être sollicitée que par le salarié (possible octroi de dommages-intérêts en cas de préjudice).</p>
Mise en œuvre	La contrepartie financière doit être versée au salarié, dès la rupture de son contrat de travail.
Renonciation	L'employeur peut renoncer unilatéralement à la clause si cette faculté est prévue par le contrat ou, à défaut, par la convention collective. Pour ce faire, il doit respecter les formes et délais prévus par le contrat ou la convention collective. Cette renonciation le libère de son obligation de verser au salarié l'indemnité compensatrice et permet au salarié de s'engager librement auprès d'une entreprise concurrente.
Violation de la clause	Le salarié qui viole, même temporairement, l'obligation de non-concurrence perd le droit à l'indemnité compensatrice, y compris pour l'avenir. Il devra rembourser les sommes perçues à ce titre (sauf celles perçues antérieurement au manquement) et pourra être condamné à réparer le préjudice éventuel.