



Actualités législatives et réglementaires

▶ *Travailleurs de plateforme*

Deux textes sont parus au *JO* du 27 :

- le décret n°2024-388 du 25 avril 2024, portant création d'un système de collecte et de transmission de données relatives à l'activité des plateformes et à l'activité professionnelle des travailleurs indépendants qui y ont recours ;
- l'arrêté du 25 avril 2024, fixant les données statistiques relatives à l'activité des plateformes et à l'activité professionnelle des travailleurs indépendants qui y ont recours, communiquées à l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi.

▶ *Contrats de professionnalisation*

Le décret n°2024-392 du 27 avril 2024, portant suppression de l'aide exceptionnelle aux employeurs de salariés en contrat de professionnalisation, est paru au *JO* du 28.

▶ *Entreprises adaptées*

L'arrêté du 15 avril 2024, fixant le terme de la période de reconduction unilatérale de tous les avenants financiers pour les structures d'insertion par l'activité économique et les entreprises adaptées, est paru au *JO* du 28.

▶ *CPF*

Le décret n°2024-394 du 29 avril 2024, relatif à la participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation, est paru au *JO* du 30.

▶ *RSA*

Deux décrets sont parus au *JO* du 30 avril :

- le décret n°2024-396 du 29 avril 2024, portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active,
- le décret n°2024-398 du 29 avril 2024, portant revalorisation du montant forfaitaire du revenu de solidarité active à Mayotte.

▶ *Handicapés*

Le décret n°2024-397 du 29 avril 2024, portant revalorisation de l'allocation aux adultes handicapés, est paru au *JO* du 30.

▶ *Prime d'activité*

Deux décrets sont parus au *JO* du 2 mai :

- le décret n°2024-403 du 1^{er} mai 2024, portant revalorisation du montant forfaitaire de la prime d'activité ;
- le décret n°2024-404 du 1^{er} mai 2024, portant revalorisation du montant forfaitaire de la prime d'activité à Mayotte.

▶ *ASS - Mayotte*

Le décret n°2024-402 du 30 avril 2024, revalorisant l'allocation de solidarité spécifique à Mayotte, est paru au *JO* du 2 mai.

▶ *ETT - Garantie financière - Mayotte*

Le décret n°2024-401 du 30 avril 2024, fixant le montant minimum de la garantie financière des entreprises de travail temporaire à Mayotte, est paru au *JO* du 2 mai.

▶ *C2P*

L'arrêté du 26 avril 2024, relatif aux frais de gestion des commissions paritaires interprofessionnelles régionales pour la mise en œuvre du projet de reconversion professionnelle mentionné au 4^o du I de l'article L 4163-7 du code du travail et du projet de transition professionnelle mentionné au troisième alinéa de l'article L. 6323-17-1 du code du travail, est paru au *JO* du 3 mai.

Jurisprudence

► **Lien de subordination - Contrat de travail Chauffeur VTC**

Selon l'article L 8221-6 du code du travail, les personnes physiques, dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation sur les registres ou répertoires que ce texte énumère, sont présumées ne pas être liées avec le donneur d'ordre par un contrat de travail. L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque ces personnes fournissent des prestations dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard du donneur d'ordre.

Tel est le cas lorsque la société détermine unilatéralement et sans discussion le montant des courses facturées, impose le choix du véhicule et le carrossier, modifie le contrat d'adhésion et de location du véhicule unilatéralement, dispose du pouvoir disciplinaire en sanctionnant le salarié par la déconnexion de la plateforme et impose un rythme horaire (Cass. soc., 24-4-24, n°22-17995).

► **Télétravail - Pandémie - Indemnité**

Si les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits que les autres salariés, encore faut-il qu'ils soient placés dans la même situation.

Tel n'est pas le cas lorsque l'entreprise, en période de covid, crée une indemnité de « *cantine fermée* » pour les salariés devant se rendre sur site visant à compenser la fermeture du service de restauration en raison de la pandémie (Cass. soc., 24-4-24, n°22-18031).

► **Requalification - Temps complet**

Dans le cadre d'une demande de requalification d'un contrat de travail à temps partiel en un contrat à temps complet, l'employeur doit prouver que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

Les motifs avancés par l'employeur, tels que la transmission régulière des plannings de travail au salarié, démontrant que les jours et heures de travail étaient généralement les mêmes, ainsi que le fait que le salarié travaillait également pour un autre employeur à temps complet pendant une certaine période et qu'il effectuait des heures complémentaires sans dépasser la durée légale du travail, ne sont pas des éléments suffisants (Cass. soc., 24-4-24, n°23-10910).

FOCUS

Conciliation devant le BCO : salariés, garde à ce sur quoi vous transigez !

La transaction est un mode de règlement de conflits qui s'est fait une place en droit du travail depuis longtemps maintenant.

Toutefois, les salariés qui transigent ne connaissent pas toujours l'étendue des droits auxquels ils renoncent. La Haute juridiction de l'ordre judiciaire ne pardonne pas. L'arrêt du 24 avril 2024 (Cass. soc., 24-4-24, n°22-20472) en est une (énième) illustration.

Les faits sont les suivants : un salarié signe en cours d'exécution de son contrat de travail, un avenant qui insère une clause de non-concurrence. Le salarié sera licencié 2 ans plus tard.

Employeur et salarié comparaissent volontairement devant le bureau de conciliation et d'orientation (BCO) du conseil de prud'hommes. Ils parviendront à un accord signé devant la formation juridictionnelle, qui stipule que l'employeur versera une indemnité forfaitaire, qui sera globale, transactionnelle et définitive. Cet accord vaudra renonciation à toute réclamation et indemnité. Il entraînera désistement d'instance et d'action pour tout litige né ou à naître découlant du contrat de travail.

Le salarié outrepassa l'accord signé et saisit le conseil de prud'hommes afin d'obtenir le paiement de la contrepartie financière de la clause non-concurrence qu'il avait signée par avenant.

En appel, il est débouté de sa demande, il forme un pourvoi en cassation.

Au soutien de son pourvoi, le salarié fait valoir dans la première branche du moyen que l'accord trouvé, ne vaut que pour la procédure de licenciement et son caractère réel et sérieux, mais n'empêche pas renonciation aux autres droits, en l'occurrence en l'espèce, à la contrepartie financière de la clause de non-concurrence.

Il s'appuie sur l'alinéa 2 de l'article L 1235-1 du code du travail qui dispose que « le *procès-verbal constatant l'accord vaut renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail* ».

La deuxième branche du moyen, soutenait que le BCO n'avait pas correctement informé le salarié de ses droits et l'étendue de ceux-ci. L'insuffisance de l'information donnée rend la conciliation invalide.

Enfin la troisième et dernière branche du moyen arguait que la renonciation à un droit ne peut se présumer ; qu'une personne ne peut renoncer par avance à un droit non encore acquis.

Ainsi à la date de l'accord, le droit au versement de la contrepartie financière constituait un droit futur éventuel, qui ne pouvait pas être inclus dans le procès-verbal de conciliation.

La Cour de cassation rejette l'argumentaire du salarié, et par conséquent son pourvoi.

Elle énonce tout d'abord, que les parties sont libres, devant le BCO, d'étendre l'objet de la conciliation au-delà des seules indemnités de rupture.

La Cour applique ensuite les règles de la transaction, et affirme que l'accord tel que signé par les parties fait état d'une renonciation à toute réclamation et indemnité, ainsi qu'à toute action pour tout litige né ou à naître découlant du contrat de travail.

Elle considère donc que la renonciation au paiement de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence était comprise dans l'objet de l'accord.

La solution n'est pas nouvelle (Cass. soc., 17-2-21, n°19-20635 ; Cass. soc., 20-2-19, n°17-19676), mais n'avait pas encore été appliquée au cas d'un accord de conciliation devant le BCO.

Si la solution de la Cour de cassation sécurise les relations post rupture du contrat de travail, elle reste néanmoins assez fatale au salarié. Celui-ci doit donc être extrêmement vigilant tant au moment de la discussion/ négociation d'une transaction, y compris devant le BCO, qu'au moment de la signature de l'accord. Le salarié n'est pas obligé de renoncer à tout par une transaction, mais encore faut-il qu'il exprime clairement ses intentions.

Interruption temporaire de notre parution. Reprise à partir du 17 mai 2024.
