



Droits divers

Quelle différence entre transaction et rupture conventionnelle ?

Dans les deux cas de figure, transaction ou rupture conventionnelle, l'employeur négocie avec le salarié les modalités de son départ. Mais la comparaison s'arrête ici : en effet, alors que la négociation de la rupture conventionnelle se fait « avant » la fin du contrat de travail, la transaction, elle, est conclue « après » la rupture définitive du contrat.

Deuxième différence, la transaction intervient lorsqu'un litige oppose salarié et employeur sur les conditions de la rupture du contrat et ses suites, tandis que la rupture conventionnelle ne s'inscrit pas nécessairement dans un contexte conflictuel.

Troisième différence, la transaction se traduit, après accord des parties et fixation des concessions consenties par elles, par un engagement à ne pas lever de contestation ultérieure et à ne pas saisir le juge prud'homal ; la rupture conventionnelle, quant à elle, laisse ouverte la faculté aux parties de contester la convention portant rupture conventionnelle dans les 12 mois de l'homologation.

Enfin, rien n'interdit, en principe, de négocier une transaction après avoir conclu une rupture conventionnelle. Toutefois, d'une part, cette transaction n'est valable que si elle intervient postérieurement à l'homologation de la rupture conventionnelle par l'Administration. D'autre part, la transaction ne peut avoir pour objet que de régler un litige relatif non pas à la rupture du contrat mais à son exécution et sur des éléments non compris dans la convention de rupture.

Contreparties aux déplacements excédant le temps normal de trajet : elles ne peuvent être dérisoires.

En principe, le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu du travail n'est pas un temps de travail effectif. Cependant, lorsque ce temps excède le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel du travail, une contrepartie doit impérativement être accordée par l'employeur. Cette contrepartie réside en l'attribution d'un repos ou d'une indemnité financière qui n'est pas définie dans son montant par la loi. Elle est fixée par l'employeur après consultation du CSE.

C'est précisément le caractère suffisant ou non d'une contrepartie qui est abordée par la Cour dans cet arrêt en date du 30 mars 2022. En effet, la Cour précise par cet arrêt que le juge peut apprécier le caractère suffisant ou non de la contrepartie versée par l'employeur. S'il juge que ladite contrepartie est dérisoire, il dispose de la faculté d'ordonner à l'employeur la mise en place d'une contrepartie suffisante. [Cass. Soc., 30 mars 2022, n° 20-15.022]

Restrictions sur l'apparence physique au travail.

Toute discrimination fondée sur l'apparence physique du salarié est légalement interdite, que ce soit au moment de l'embauche ou pendant l'exécution du contrat de travail. [Articles 225-1 du Code pénal et L. 1132-1 du Code du travail] Néanmoins, l'employeur peut apporter certaines limites à la liberté individuelle des salariés en ce qui concerne leur apparence physique, à condition toutefois qu'elles soient justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. [Article L1121-1 du code du travail]

Votre employeur pourra donc vous imposer des consignes particulières sur votre tenue, votre coiffure ou même sur les bijoux que vous portez si ces restrictions sont dictées par des nécessités d'ordre professionnel qui peuvent être liées à l'hygiène (ex : ouvrier charcutier dont plusieurs clients avaient déploré la tenue particulièrement négligée et les cheveux sales), à la sécurité (obligation de porter des chaussures de sécurité ou un casque de protection), à la décence (ex : port d'un chemisier transparent pour une aide-comptable, « de nature à susciter un trouble dans l'entreprise ») ou même à l'image de marque de l'entreprise, lorsque notamment le salarié est en contact direct avec la clientèle (interdiction de porter un bermuda ou un survêtement qui ne sont pas reconnus comme des tenues correctes par les juges).

Il appartient toutefois à l'employeur qui entend licencier ou sanctionner le salarié pour avoir enfreint ces consignes de prouver que l'abus a été préjudiciable à l'entreprise.

Ces règles qui peuvent être prévues dans le règlement intérieur, dans le contrat de travail ou même dans le cadre d'une note de service ne doivent pas se transformer en discrimination : si votre employeur interdit le port de boucles d'oreilles pour les hommes, il ne peut le tolérer pour les femmes !