



DALLOZ

TRAVAIL

#93
JUN
2020

Dans ce numéro

~~~~~ # Rupture du contrat de travail

~~~~~ # Contrat de travail

~~~~~ # IRP et syndicat professionnel

## #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Salarié protégé : licenciement et maintien de salaire

*Est sans effet la prise d'acte d'un salarié protégé intervenue postérieurement à un licenciement prononcé avec autorisation de l'administration. Par ailleurs, l'employeur est tenu de maintenir tous les éléments de rémunération que le salarié protégé perçoit tant que l'inspecteur du travail n'a pas autorisé son licenciement.*

Une société avait sollicité l'inspection du travail aux fins d'obtenir l'autorisation de licencier pour faute un salarié membre suppléant de la délégation unique du personnel. L'autorisation fut d'abord refusée, et le salarié demanda à être réintégré sur le même lieu de travail. La société lui notifia une nouvelle affectation, que le salarié refusa.

L'intéressé fit ensuite l'objet d'une nouvelle procédure disciplinaire, à l'issue de laquelle le licenciement fut cette fois autorisé, décision confirmée par le ministre du travail. À la suite d'un recours contentieux, le tribunal administratif annula ces décisions d'autorisation et le salarié sollicita sa réintégration. Bien que la décision fût l'objet d'un appel, le salarié prit acte de la rupture de son contrat de travail dans l'intervalle. La cour administrative d'appel annula le jugement d'annulation, solution que confirma le Conseil d'État saisi d'un pourvoi.

Le salarié saisit ensuite les juridictions judiciaires de diverses demandes, en particulier tendant à faire produire à sa prise d'acte les effets d'un licenciement nul.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation se prononce d'abord sur la validité de la prise d'acte de rupture par le salarié. Constatant le rejet par le Conseil d'État du pourvoi formé contre l'arrêt d'appel ayant annulé le jugement annulant l'autorisation de licenciement du salarié protégé, les hauts magistrats en déduisent la restitution de toute sa validité au licenciement prononcé avec autorisation administrative et, partant, le caractère sans effet de la prise d'acte intervenue postérieurement à celui-ci. Dès lors, il n'y avait plus lieu d'examiner la demande tendant à dire que cette prise d'acte produisait les effets d'un licenciement nul.

La chambre sociale examine ensuite la demande de rappel de salaires du salarié correspondant à la période séparant la notification par l'employeur de son changement d'affectation – le salarié ne s'y étant jamais présenté – et la date de son licenciement.

Sur ce point, l'arrêt permet au salarié protégé, dès lors qu'il se voit notifier un changement d'affectation, de s'abstenir d'exercer sa prestation de travail sans que cette absence soit considérée comme fautive. Dans cette hypothèse, l'employeur doit alors maintenir tous les éléments de rémunération du salarié, s'il ne lui est pas possible de le maintenir dans sa précédente affectation, en attendant l'autorisation par l'inspecteur du travail de son licenciement.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

## #CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Acceptation claire et non équivoque de la clause de non-concurrence

*N'a pas fait l'objet d'une acceptation claire et non équivoque du salarié la clause de non-concurrence non signée par lui.*

Une salariée est embauchée en 2011, selon contrat de travail non signé en date du 3 octobre 2011. Elle signe un avenant le 25 janvier 2012. Le 13 décembre 2013, son employeur lui propose un nouveau contrat de travail

→ Soc. 20 mai 2020,  
n° 18-23.444



↳ qu'elle refuse de signer. Puis, par courrier en date du 24 février 2014, la salariée prend acte de la rupture de son contrat de travail, la relation de travail prenant fin le 21 mars suivant. Le 1er avril 2014, l'intéressée est embauchée par une entreprise concurrente située dans la même ville que son ancien employeur. Ce dernier, par lettre du 1er août 2014, lui enjoint de cesser immédiatement sa nouvelle activité professionnelle et de lui rembourser l'intégralité de l'indemnité compensatrice de clause de non-concurrence prévue dans le contrat initial de 2011 et qu'il a payée, entre les mois de mars et juillet 2014.

Un (ancien) employeur peut-il néanmoins valablement opposer à un salarié les stipulations d'un contrat de travail que celui-ci n'a pas signé ? Selon la cour d'appel, la clause de non-concurrence avait bien une valeur contractuelle et s'imposait à la salariée au vu de plusieurs éléments, à savoir : la signature, en 2012, de l'avenant au contrat de travail de 2011 relatif à la modification du lieu d'exercice des fonctions de la salariée ; la lettre de démission de la salariée du 24 février 2014 aux termes de laquelle elle reconnaissait donc avoir travaillé à compter du 3 octobre 2011 ; la revendication par la salariée du paiement d'heures supplémentaires sur la base du temps de travail mentionné au contrat de travail du 3 octobre 2011 ; le fait que la salariée ne contestait pas la perception d'indemnités compensatrices relatives à la clause de non-concurrence stipulée au contrat de 2011.

L'arrêt d'appel est cassé, au visa des articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016. La chambre sociale retient qu'« en se déterminant ainsi, par des motifs impropres à établir une acceptation claire et non équivoque par la salariée de la clause de non-concurrence invoquée par l'employeur, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ».

→ Soc. 1<sup>er</sup> avr. 2020,  
n° 18-24.472

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

## #IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL

### ● Où contester la régularité des élections professionnelles ?

*L'action en contestation de l'inscription sur les listes électorales et de l'éligibilité d'une catégorie de personnel doit être portée devant le tribunal du lieu de dépouillement et de proclamation des résultats, dès lors qu'elle vise la régularité des élections.*

La société Mediapost avait procédé au renouvellement de ses institutions représentatives du personnel entre les 23 et 29 janvier 2019. Les élections des membres aux comités sociaux et économiques de la société étaient encadrées par un protocole d'accord préélectoral valablement signé le 10 juillet 2018. Contestant ce protocole en raison de l'absence d'exclusion d'une catégorie de salariés comme éligibles et électeurs, la Fédération des syndicats solidaires, unitaires et démocratiques des activités postales et de télécommunications (FSSUDA) avait saisi le tribunal d'instance de Paris, le 13 décembre 2018, pour faire modifier les listes électorales, puis le 11 février 2019, pour faire annuler le premier tour des élections des membres titulaires et suppléants de l'ensemble des comités sociaux et économiques, pour le troisième collège.

Par jugement rendu le 20 avril 2019, le tribunal d'instance de Paris se déclarait incompétent au profit du tribunal d'instance d'Antony, en relevant que le litige en cause portait sur la régularité des élections. La Fédération des syndicats solidaires, unitaires et démocratiques des activités postales et de télécommunications formait alors un pourvoi en cassation au moyen que l'action visait la contestation de l'inscription sur les listes électorales et de l'éligibilité d'une catégorie de personnel. Dès lors que le litige concernait à l'origine les dispositions d'un accord préélectoral unique organisant les élections d'un comité social et économique central et de plusieurs comités sociaux et économiques d'établissements d'une entreprise, le syndicat estimait que le tribunal d'instance territorialement compétent était celui dans le ressort duquel le protocole d'accord préélectoral avait été signé et les listes électorales élaborées.

Le pourvoi est rejeté par la chambre sociale de la Cour de cassation, dans les termes suivants : « s'agissant d'une contestation de l'inscription sur les listes électorales et de l'éligibilité d'une catégorie de personnel, le tribunal d'instance a exactement retenu que le litige portait sur la régularité des élections. Ayant constaté que, conformément au protocole d'accord préélectoral unique organisant les élections au sein de tous les comités sociaux et économiques de l'entreprise, le dépouillement et la proclamation des résultats avaient été centralisés dans un même lieu situé hors de son ressort, le tribunal d'instance a pu en déduire que ce litige ne relevait pas de sa compétence, peu important que le protocole d'accord préélectoral ait été signé dans son ressort ». En l'occurrence, dans la mesure où l'action visait, de manière subséquente, l'annulation des élections de l'ensemble des comités sociaux et économiques, la juridiction territorialement compétente était le tribunal d'instance d'Antony.

→ Soc. 11 mars 2020,  
n° 19-16.438

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.



#### Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.