



Ogletree
Deakins

Avocats dédiés au droit social

OD *Plus*

Actualités sociales

DANS CE NUMÉRO :

Page 1

L'arrêt du mois:

Portée de la transaction et clause de non-concurrence

Page 2

Les arrêts en bref

Page 3

L'infographie du mois

A NE PAS MANQUER

Infographie
Les compétences
respectives du juge
administratif et du juge
judiciaire en cas de
licenciement économique
collectif

Ogletree
Deakins

Avocats dédiés au droit social



L'arrêt du mois

PORTEE DE LA TRANSACTION ET CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Lorsqu'il résulte des termes généraux de la transaction que les parties reconnaissent que leurs concessions réciproques étaient réalisées à titre transactionnel, forfaitaire et définitif, conformément aux dispositions des articles 2044, 2052 et suivants du Code civil, la transaction englobe la clause de non-concurrence

Peu de temps après son licenciement pour motif personnel, une salariée dont le contrat de travail comportait une clause de non-concurrence, qui n'avait pas été levée lors du licenciement, signe une transaction avec son employeur.

Cette transaction était rédigée dans les termes suivants : « la société [...] a accepté de verser à [la salariée], à titre de compensation, une indemnité transactionnelle forfaitaire, définitive et irrévocable de 77 000 € bruts ayant vocation à réparer l'ensemble des préjudices tant professionnels que moraux que [la salariée] prétend subir du fait des modalités d'exécution de son contrat de travail, de sa rupture, des conditions dans lesquelles elle est intervenue et au regard de ses conséquences de toute nature, et notamment ceux expressément invoqués dans le protocole. [...] [La salariée] a reconnu que les concessions de la société étaient réalisées à titre transactionnel, forfaitaire et définitif, conformément aux dispositions des articles 2044 et suivants du code civil, et en particulier l'article 2052 du code civil, afin de la remplir de tous ses droits et pour mettre fin à tout différend né ou à naître des rapports de droit ou de fait ayant pu exister entre la société ou l'une quelconque des sociétés du groupe et la société. »

Considérant que la transaction ne stipule pas explicitement que l'employeur renonce à la clause de non-concurrence contenue dans son contrat de travail, la salariée saisit le conseil de prud'hommes en paiement de la contrepartie financière en application de ladite clause.

La Cour d'appel accueille sa demande aux motifs que :

- La renonciation par l'employeur à une clause de non-concurrence ne se présume pas et ne peut résulter que d'actes manifestant sans équivoque la volonté de renoncer (Cass. soc., 6 février 2019, n° 17-27.188) ;
- Les clauses contractuelles destinées à trouver application postérieurement à la rupture du contrat de travail ne sont pas, sauf disposition expresse contraire, affectées par la transaction intervenue entre les parties pour régler les conséquences d'un licenciement (Cass. soc., 18 janvier 2012, n° 10-14.974).

L'arrêt est toutefois cassé : opérant un revirement de jurisprudence, la Cour de cassation considère désormais qu'une transaction rédigée en termes généraux englobe dans son objet les contestations relatives à la clause de non-concurrence.

Par cet arrêt, la Cour de cassation pose une exception au principe selon lequel la renonciation par l'employeur à une clause de non-concurrence ne se présume pas (arrêt précité).

Elle opère également un revirement de jurisprudence s'agissant du principe selon lequel les clauses contractuelles destinées à trouver application postérieurement à la rupture du contrat de travail ne sont pas, sauf disposition expresse contraire, affectées par la transaction (arrêt précité).

Cass. soc. 17 février 2021, n° 19-20.635



Les arrêts en bref

Inspecteur du recouvrement et lettre de réponse aux observations du cotisant

Tout syndicat doit, pour pouvoir exercer des prérogatives dans l'entreprise, satisfaire au critère de transparence financière. Un tel critère est satisfait dès lors que sur le dernier exercice clos avant la désignation d'un RSS, un audit contractuel établi par un expert-comptable atteste de la régularité et de la sincérité des comptes et que l'approbation de ces comptes par l'assemblée générale du syndicat était bien en cours d'accomplissement. En revanche, aucune exigence légale n'impose de vérifier le respect de l'obligation de transparence financière au regard des deux derniers exercices clos de l'organisation syndicale (**Cass. soc., 10 février 2021, n° 19-18.040**)

Accord collectif d'entreprise et aménagements de la fin de mandats

L'article R. 243-59 du Code de la sécurité sociale n'exige pas, pour que la procédure de contrôle soit valide, que le courrier de réponse de l'URSSAF aux observations du cotisant comporte les signatures de l'ensemble des inspecteurs du recouvrement ayant participé au contrôle (**Cass. civ., 2e ch., 18 février 2021, n° 20- 12.328**)

Respect de l'obligation de transparence financière

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 prévoyait la possibilité, pour assurer la mise en place du CSE, de proroger ou réduire la durée des mandats des anciennes institutions représentatives du personnel afin que leur échéance coïncide avec la date de la mise en place du CSE. Cela pouvait être prévu soit par accord collectif, soit par décision de l'employeur après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou, le cas échéant, de la délégation unique du personnel ou de l'instance regroupée.

Il en résulte que l'accord prévoyant la mise en place d'un CSE à une certaine date a nécessairement pour conséquence la réduction des mandats en cours des anciennes institutions représentatives du personnel à la date de mise en place du nouveau CSE (**Cass. soc., 10 février 2021, n° 19-14.021**)

Nouvel employeur et droit à réintégration

Le salarié dont le licenciement est annulé peut demander à être réintégré. L'employeur ne peut s'opposer à cette réintégration que si elle est matériellement impossible. Le fait que le salarié soit entré au service d'un autre employeur n'est en revanche pas de nature à le priver de son droit à réintégration (**Cass. soc., 10 février 2021, n° 19-20.397**)

Les compétences respectives du juge administratif et du juge judiciaire en cas de licenciement économique collectif

Jusqu'à la réforme législative de 2013, les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) donnaient lieu à un contentieux abondant devant le juge judiciaire. La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a procédé à une refonte des procédures de licenciement collectif. Elle a confié à l'administration le soin de valider ou d'homologuer le PSE et retirer certaines prérogatives du juge judiciaire.

Cette infographie retrace les contours de la compétence respective du juge administratif et judiciaire au regards des décisions de la Cour de cassation.

Incompétence du juge judiciaire en référé lors de la phase d'élaboration

La procédure d'élaboration du PSE étant désormais sous le contrôle de la Direccte, la Cour de cassation refuse toute compétence du juge judiciaire en référé, lors de cette phase



Dans sa décision du 28 mars 2018, la Cour de cassation constate que la mission dévolue à l'expert-comptable ne pouvait, au prétexte du silence de la loi, être dissociée de la compétence donnée au juge administratif pour connaître de tout litige relatif à la validation ou l'homologation du PSE (Cass. soc., 28 mars 2018, n° 15-21.372)

Incompétence du juge judiciaire pour suspendre un projet de restructuration

Avant la validation ou l'homologation d'un PSE, toute demande tendant à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir des éléments d'informations relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure doit être adressée à l'autorité administrative



Les décisions prises au titre de la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation relevant de la compétence du tribunal administratif (Cass. soc., 30 sept. 2020, n° 19-13.714)

Incompétence du juge judiciaire pour juger de l'insuffisance du PSE

Si le juge judiciaire est compétent pour apprécier le respect par l'employeur de l'obligation individuelle de reclassement, il ne peut pas invalider des licenciements en se fondant sur une insuffisance du PSE validé par l'administration



Dans sa décision du 21 novembre 2018, la Cour de cassation rappelle que le juge judiciaire ne peut méconnaître l'autorité de la chose décidée par l'autorité administrative ayant validé ou homologué le PSE par lequel a été fixé le contenu du plan de reclassement (Cass. soc., 21 nov. 2018, n° 17-16.767)

Incompétence du juge judiciaire sur l'obligation de recherche d'un repreneur

Le respect du principe de séparation des pouvoirs s'oppose à ce que le juge judiciaire se prononce sur le respect par l'employeur de son obligation de recherche d'un repreneur, laquelle relève de la seule compétence du juge administratif



Lors de l'homologation ou de la validation du PSE par l'autorité administrative, celle-ci vérifie le respect par l'employeur des obligations relatives à la recherche d'un repreneur en cas de projet de fermeture d'un établissement. Cette contestation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation relevant de la compétence du tribunal administratif (Cass. soc., 16 janv. 2019, n° 17-20.969)

Compétence du juge judiciaire

Contrôle de l'absence de contournement des règles de compétence :

Les salariés ne peuvent pas invoquer un manquement à l'obligation individuelle de reclassement pour que la compétence du juge judiciaire soit retenue lorsqu'en réalité :

Ils contestent les recherches de poste de reclassement dans l'élaboration du PSE : et

Ils ne contestent pas la mise en œuvre à leur égards des mesures de reclassements individuelles
(Cass. soc., 11 déc. 2019, n° 17-31.673)

Le juge judiciaire n'est pas compétent lorsque, sous le couvert de demandes tendant à obtenir des dommages et intérêts pour violation des critères d'ordre des licenciements, les salariés ne contestaient que la conformité des critères aux dispositions législatives tels que fixés dans le PSE, dont le contrôle relève uniquement du juge administratif

(Cass. soc., 25 mars 2020, n° 17-24.494)

Le juge judiciaire est incompétent pour connaître des demandes des salariés se prévalant de l'inexécution d'un accord de méthode antérieur au PSE alors qu'ils ne visaient en réalité qu'à contester le contenu du PSE dont le contrôle relève uniquement du juge administratif (Cass. soc., 25 mars 2020, n° 18-23.692)

Contrôle de l'absence de contournement des règles de compétence :

Une entreprise de moins de 50 salariés au jour de l'engagement de la procédure de licenciement et mettant volontairement en œuvre un PSE alors qu'elle n'y est pas obligé n'a pas à répondre aux exigences concernant la validation du plan par la Direccte. Il en résulte que le juge judiciaire est compétent pour connaître des contestations relatives à ce PSE (Cass. soc., 16 janv. 2019, n° 17-17.475)

Licenciement économique et cession partielle de l'entreprise :

Lors d'une procédure de licenciement économique et l'élaboration d'un PSE, si une cession partielle de l'entreprise emportant transfert des contrats de travail a lieu, le juge judiciaire est compétent pour connaître des contestations des salariés sur le transfert. Le transfert d'entreprise dans le cadre d'un licenciement économique n'est pas de la compétence du juge administratif
(Cass. soc., 10 juin 2020, n° 18-26.229)

Contrôle juridictionnel des risques psycho-sociaux dans le cadre d'un PSE

Avant validation ou homologation

Dans le cadre d'un PSE, il appartient à l'autorité administrative de vérifier le respect par l'employeur des obligations en matière de santé et de sécurité des salariés . Il appartient au juge administratif de connaître des contestations des décisions prises par l'autorité administrative

Après validation ou homologation

Le juge judiciaire est compétent lorsque le risque de santé et de sécurité des salariés est lié à la mise en œuvre du PSE ou de l'opération de réorganisation

Qui contacter ?



Cécile Martin
Associée, Avocate à la Cour
cecile.martin@ogletree.com



Jean-Marc Albiol
Associé, Avocat à la Cour
jean-marc.albiol@ogletree.com



Nicolas Peixoto
Associé, Avocat à la Cour
nicolas.peixoto@ogletree.com



Sophie Binder
Associée, Avocate à la Cour
sophie.binder@ogletree.com



Karin Dulac
Avocate Counsel
karin.dulac@ogletree.com



Alexandre Abitbol
Avocat, Counsel
alexandre.abitbol@ogletree.com

RETROUVEZ-NOUS :

01.86.26.27.42



Bureau de Paris

58 bis rue la Boétie
75008 Paris

Bureau de Lyon

2 place Gailleton
69002 Lyon

Bureau de Nantes

6 rue Voltaire
44000 Lyon