

LE CAS SOCIAL

Avril - Mai 2025

SPECIAL JURISPRUDENCE

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

■ Quand renoncer à la clause de non-concurrence en cas de licenciement pour inaptitude ?

Cass. soc. 29-4-2025 no 23-22.191 FS-B, Sté Adesidees c/ O

En l'espèce, un salarié engagé en qualité de directeur artistique était lié par une clause de non-concurrence. Cette clause prévoyait des modalités de renonciation pour l'employeur, qui pouvait s'en libérer en prévenant le salarié par écrit dans le délai de 20 jours suivant la notification de la rupture du contrat de travail. Le salarié, qui était en arrêt de travail, a été déclaré inapte par le médecin du travail, puis a été licencié le 27 septembre 2018 pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Le contrat de travail a été rompu sans préavis et l'employeur a levé la clause de non-concurrence dans le cadre de la remise du certificat de travail au salarié, le 8 octobre 2018, soit 12 jours après le licenciement.

Le salarié a saisi le conseil de prud'hommes, notamment d'une demande de paiement de la contrepartie financière de l'obligation de non-concurrence. Estimant la levée de la clause tardive, la cour d'appel a condamné l'employeur à payer au salarié la contrepartie financière de l'obligation de non-concurrence et les congés payés correspondants.

Devant la Cour de cassation, l'employeur faisait valoir que la renonciation à l'exécution de la clause de non-concurrence était valable car elle avait été notifiée au salarié dans le délai contractuellement prévu et que c'était en raison de l'avis du médecin du travail que le salarié n'avait pas exécuté son préavis. La Haute Juridiction, qui rejette le pourvoi de l'employeur, commence par rappeler sa jurisprudence, aux termes de laquelle, en cas de rupture du contrat de travail avec dispense ou impossibilité d'exécution du préavis, le salarié est tenu de respecter l'obligation de non-concurrence dès son départ effectif de l'entreprise. Elle rappelle ensuite que, selon l'article L 1226-4 du Code du travail, en cas de licenciement pour inaptitude consécutive à une maladie ou à un accident non professionnel, le préavis n'est pas exécuté, et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement.

Il en résulte, pour la Cour de cassation, qu'en cas de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement l'employeur, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, doit le faire au plus tard à la date du départ effectif du salarié de l'entreprise, nonobstant stipulations ou dispositions contraires, dès lors que le salarié ne peut être laissé dans l'incertitude quant à l'étendue de sa liberté de travailler. Dans cette affaire, l'employeur, qui aurait dû ignorer la stipulation contractuelle fixant un délai de renonciation différent, était donc bien redevable de la contrepartie financière, faute d'avoir délié le salarié de son obligation au moment de son départ effectif de l'entreprise.

UNE DECISION LOGIQUE

■ Si le salarié refuse l'écrit sur le motif économique et accepte le CSP, la rupture est abusive

Cass. soc. 6-5-2025 n° 23-12.998 F-D, Z. c/ Sté Tramar

Un salarié menacé de licenciement économique se voit proposer, au cours de l'entretien préalable au licenciement, d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Au cours de cet entretien,

organisé en fin de journée, l'employeur tente de lui remettre en main propre un document écrit l'informant du motif économique de la rupture et de ses conséquences sur son emploi, mais le salarié refuse. L'employeur décide donc de lui adresser ce document par lettre recommandée avec accusé de réception. Mais dès le lendemain, le salarié adhère au CSP. Il saisit ensuite le juge prud'homal, notamment pour contester la légitimité de la rupture de son contrat de travail.

La Cour de cassation, saisie du litige, juge que le refus du salarié de se voir remettre en main propre le document indiquant le motif économique de la rupture ne permet pas, à lui seul, de considérer que l'employeur a satisfait à son obligation de notifier ce motif avant l'adhésion au CSP. Elle confirme ainsi une précédente décision, dont les faits étaient assez similaires. Les juges rappellent - et semblent regretter - qu'aucun texte n'interdit au salarié d'accepter le CSP le lendemain même de sa proposition. Le salarié était donc ici dans son bon droit en adhérant au CSP le lendemain de l'entretien. Mais il en résulte que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, car non motivé.

La Cour de cassation, comme dans le précédent de 2017, ménage toutefois une exception au principe : si l'employeur parvient à prouver la fraude du salarié, il ne pourra pas se voir reprocher de ne pas l'avoir informé sur le motif économique de la rupture avant l'adhésion au CSP. En l'espèce, il appartiendra à la cour d'appel de renvoi d'examiner les éléments de preuve produits par l'employeur, s'il soutient que le comportement du salarié était frauduleux. L'appréciation d'un tel comportement relève en effet du pouvoir souverain des juges du fond et ne peut pas être contrôlée par la Cour de cassation. Mais une telle preuve sera difficile à apporter pour l'employeur.

SOYEZ PRUDENTS !

Inutile de dater les faits reprochés au salarié dans la lettre de licenciement

Cass. soc. 6-5-2025 n° 23-19.214 F-D, Sté J. assurances c/ S

Une salariée est embauchée en tant que collaboratrice par son mari, agent d'assurances. Une dizaine d'années plus tard, le couple engage une procédure de divorce, et la salariée est licenciée pour faute grave dans la foulée. L'employeur motive le licenciement par plusieurs fautes : son ex-épouse l'aurait dénigré à plusieurs reprises dans le cadre professionnel, aurait demandé à une collègue de travail de lui mentir sur ses heures d'arrivée au bureau, et aurait contesté de manière agressive plusieurs de ses décisions, notamment lorsqu'elle a été placée en activité partielle au moment de la crise sanitaire. La salariée, soutenant que ces motifs sont imprécis, l'attaque aux prud'hommes. La cour d'appel donne raison à la salariée et juge le licenciement sans cause réelle et sérieuse car, selon elle, les faits reprochés n'étaient pas datés ni circonstanciés, étaient formulés en termes vagues et ne constituaient pas des motifs précis et matériellement vérifiables de licenciement.

La Cour de cassation censure la décision des juges du fond, et après avoir rappelé que la datation des faits évoqués par l'employeur n'est pas exigée dans la lettre de licenciement, indique qu'en cas de litige, l'employeur est en droit d'invoquer toutes les circonstances de fait qui permettent de justifier les motifs sur lesquels il s'appuie. Rappelons, d'ailleurs, que si l'employeur mentionne dans la lettre de licenciement le jour où les faits ont été commis, une erreur de date constitue une simple erreur matérielle qui n'a pas d'incidence sur le caractère réel et sérieux du licenciement.

Pour la Cour de cassation, la lettre de licenciement énonçait des griefs précis et matériellement vérifiables qui pouvaient être discutés devant les juges du fond. La cour d'appel aurait donc dû vérifier le caractère réel et sérieux du licenciement, et exercer son pouvoir souverain d'appréciation des faits invoqués à l'appui de la rupture.

UNE DECISION BIENVENUE

SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

Quelle responsabilité de l'employeur en cas d'altercation entre salariés ?

Cass. soc. 26-3-2025 n° 23-13.081 F-D, H. c/ Syndicat mixte de transport et traitement des déchets de Moselle Est

Un salarié, employé en tant que chef d'équipe par une régie de gestion des déchets, saisit le conseil de prud'hommes en requalification de son licenciement pour faute grave en licenciement nul en raison d'un harcèlement moral dont il s'estime victime. Il sollicite également du juge prud'homal le versement de dommages-intérêts au titre du manquement de son employeur à son obligation de sécurité en raison des violences qu'il a subi de la part de deux de ses subordonnés lors d'altercations, l'une en

janvier et la seconde en juillet de la même année. Débouté de l'ensemble de ses demandes par la cour d'appel de Metz, il se pourvoit en cassation, laquelle censure les juges d'appel pour avoir rejeté la demande de l'intéressé.

Elle leur reproche d'avoir ainsi statué sans avoir recherché si l'employeur avait bien adopté toutes les mesures de prévention imposées par les textes légaux pour prévenir la survenance de ces violences. Les juges d'appel se sont contentés de relever que l'intéressé ne précisait pas les démarches qu'aurait dû adopter son employeur pour protéger sa santé et qu'il ne justifiait pas avoir alerté sa hiérarchie avant son licenciement.

La chambre sociale confirme ainsi sa jurisprudence s'agissant de la responsabilité de l'employeur au titre de son obligation de sécurité en cas d'altercations de salariés. Le salarié victime de violences physiques ou morales de la part d'un collègue peut invoquer un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Celui-ci peut s'exonérer de sa responsabilité en démontrant avoir immédiatement pris les mesures nécessaires pour faire cesser et prévenir ces violences dès qu'il en a eu connaissance.

La simple organisation par l'employeur d'une réunion à la suite d'une altercation entre salariés a ainsi été jugée insuffisante. En sens inverse, la Cour de cassation a considéré qu'aucun manquement ne pouvait être reproché à un employeur qui, à la suite d'une altercation entre un salarié et un tiers à l'entreprise, avait immédiatement mis en place une organisation et des moyens adaptés en appelant l'auteur de l'agression, en lui intimant de ne plus revenir dans l'entreprise et en invitant le salarié à déposer plainte.

MORALITE : SOYEZ REACTIFS !

DUREE DU TRAVAIL

L'astreinte peut être du travail effectif si les contraintes imposées au salarié le justifient

Cass. soc. 14-5-2025 no 24-14.319 F-B, C. c/ Sté Invest Hotels Toulouse La Rochelle Saint-Avoid Thiers

Un salarié, engagé comme employé d'exploitation polyvalent dans un hôtel, avait saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes, parmi lesquelles une demande de rappel de salaire pour heures supplémentaires se rapportant à ses périodes d'astreinte.

En plus de ses 39 heures de travail hebdomadaires, le salarié effectuait, 4 nuits par semaine, des périodes d'astreinte de 23 heures à 6 heures (lundi et mardi matin) ou à 6 h 30 (samedi et dimanche matin) et demeurait, au cours de ces périodes, dans une chambre d'hôtel qui constituait son logement de fonction. Il soutenait que la totalité de ses périodes d'astreinte constituait du temps de travail effectif.

La demande du salarié avait été en partie rejetée par la cour d'appel. Pour les juges du fond, l'existence d'une borne automatique permettant aux clients d'accéder librement à l'hôtel 24 heures sur 24, sans avoir besoin de s'adresser au salarié de permanence, limitait de facto les interventions du salarié durant la nuit, malgré que le salarié soit appelé à intervenir régulièrement durant ses périodes d'astreinte compte tenu de la vétusté des lieux et du matériel de l'hôtel.

Au soutien de ses prétentions, et s'appuyant sur la méthode de qualification des temps élaborée par la Cour de justice de l'Union européenne le salarié faisait valoir que les conditions d'exécution de ses périodes d'astreinte ne lui permettaient pas de gérer librement son temps et de vaquer à des occupations personnelles lorsque ses services professionnels n'étaient pas sollicités.

La Cour de cassation censure l'arrêt d'appel pour défaut de base légale. Pour la chambre sociale de la Cour de cassation, les juges du fond ne pouvaient pas faire partiellement droit à la demande du salarié sans vérifier, s'il avait été soumis, au cours de ces périodes d'astreintes, à des contraintes d'une intensité telle qu'elles avaient affecté, objectivement et très significativement, sa faculté de gérer librement, au cours de ces périodes, le temps pendant lequel ses services professionnels n'étaient pas sollicités et de vaquer à des occupations personnelles.

Autrement dit, les juges du fond ne pouvaient pas valablement statuer sur l'affaire en se contentant d'affirmer que le nombre d'interventions du salarié se trouvaient limitées en raison de la présence de la borne automatique.

En l'espèce, la présence du numéro de téléphone du salarié sur la borne d'accès, la vétusté des lieux et du matériel de l'hôtel qui pouvaient, le cas échéant, amener les clients à contacter plus fréquemment le salarié, le fait que celui-ci était le seul salarié de permanence devant répondre à l'ensemble des urgences des clients et des exigences de sécurité ainsi que la fréquence de ses interventions constituaient des éléments de l'appréciation de l'intensité des contraintes auxquelles le salarié était soumis. Il semble notamment que la société n'ait pas mis en place un cahier d'interventions rempli par le salarié et contrôlée par elle, alors même que ce document était prévu par le contrat de travail. Un tel document aurait pu notamment permettre aux juges du fond d'évaluer la fréquence et la durée moyenne des interventions.

ATTENTION, LES ASTREINTES SONT UN SUJET DIFFICILE ...

REPRESENTATION DU PERSONNEL

■ **L'inspecteur du travail ne contrôle pas la régularité de l'avis d'inaptitude du salarié protégé**
CAA Versailles 8-4-2025 n° 23VE01078

Un représentant du personnel est déclaré inapte à son emploi par le médecin du travail. Cet avis indique que l'état de santé du salarié protégé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. L'employeur, sans rechercher un poste de reclassement, sollicite et obtient l'autorisation administrative de licencier le salarié pour inaptitude. Ce dernier, contestant à la fois la régularité de l'avis d'inaptitude du médecin du travail et celle de la décision de l'inspecteur du travail, saisit le juge administratif.

La cour administrative d'appel confirme que cette dispense de recherche de reclassement s'applique au salarié protégé. Le salarié reprochait en effet à l'inspectrice du travail de ne pas s'être penchée sur les efforts de reclassement de l'employeur et de ne pas en avoir fait mention dans sa décision d'autorisation administrative de licenciement. Mais les magistrats versaillais écartent l'argument : dès lors que l'employeur a bien été dispensé de chercher un reclassement pour le salarié, l'inspecteur du travail n'a pas à contrôler ce point ni à le mentionner dans sa décision.

Le salarié reprochait également à l'inspectrice du travail de ne pas avoir contrôlé la régularité de l'avis d'inaptitude pris par le médecin du travail. Il contestait en effet la légitimité de la dispense de reclassement décidée par le médecin du travail, qui avait selon lui commis une erreur sur l'étendue de ses capacités résiduelles : il aurait pu continuer à travailler dans l'entreprise, moyennant une formation ou un aménagement de poste.

Mais l'argument est, là encore, écarté par la cour administrative d'appel. L'inspecteur du travail saisi d'une demande d'autorisation de licenciement doit vérifier que l'inaptitude a été constatée par le médecin du travail. Par exemple, il doit s'assurer qu'il est bien en présence d'un avis d'inaptitude, et non d'un avis d'aptitude assorti de nombreuses contre-indications.

En revanche, il ne lui appartient pas de contrôler les modalités de constatation de l'inaptitude. Si une irrégularité a été commise, les parties doivent saisir le conseil de prud'hommes, dans le cadre de la procédure de recours prévue par l'article L 4624-7 du Code du travail. Mais une telle irrégularité ne peut pas affecter le contrôle de l'inspecteur du travail, et ce, même si l'avis est contesté devant le conseil de prud'hommes.

UNE DECISION INTERESSANTE