
Lettre d'information — 05.11.2024

DROIT SOCIAL

Temps de lecture: 11 minutes

Actualités jurisprudentielles



Clause de non-concurrence : précision sur le point de départ des délais de prescription

Cass. soc., 2 octobre 2024, n° 23-12.844

Un salarié engagé le 12 avril 2010 donne sa démission le 23 octobre 2014, qui prend effet le 26 février 2015 à l'issue de son préavis.

Le salarié conteste la régularité des clauses de non-concurrence d'une durée de deux ans et de non-sollicitation de clientèle d'une durée de trois ans prévues à son contrat et sollicite une conciliation auprès du Président

de la compagnie nationale des conseils en propriété intellectuelle le 9 septembre 2015. La conciliation prend fin le 9 mars 2016, sans succès, et le salarié saisit le juge le 26 février 2018 pour demander l'indemnisation du préjudice né de la nullité de la clause de non-concurrence, soit trois ans après la rupture du contrat de travail. A titre subsidiaire, dans le cas où la clause de non-concurrence serait valable, il sollicite une indemnisation en raison de l'inexécution de la clause par l'employeur, dans la mesure où il aurait respecté la clause malgré l'absence de contrepartie financière. En cours d'instance, le 29 octobre 2018, le salarié demande également le paiement de la contrepartie financière de la clause par versements mensuels.

La Cour d'appel considère que l'ensemble de ses demandes sont irrecevables, car prescrites. Saisie de la question de la prescription de l'action, la Cour de cassation affine sa position en opérant une distinction selon l'objet de la demande.

La Cour de cassation confirme que la **demande de dommages-intérêts au titre de la nullité des clauses était prescrite**, en se fondant sur la prescription de l'action en responsabilité civile d'une durée de deux ans qui court à compter de la réalisation du dommage ou de la date à laquelle il est révélé à la victime. Elle considère en effet que le dommage causé par la stipulation d'une clause de non-concurrence ou d'une clause de non-sollicitation illicite se révèle au moment de sa mise en œuvre, et non pas au moment de la stipulation de la clause.

La clause de non-concurrence n'ayant vocation à s'appliquer qu'à partir de la rupture du contrat de travail, c'est à cette date que le salarié peut prendre connaissance du dommage causé par son illicéité.

Ainsi, dans la mesure où le contrat de travail a été rompu le 26 février 2015 et que le délai de prescription de deux ans a été suspendu pendant 6 mois en raison de la procédure de conciliation auprès du Président de la compagnie nationale des conseils en propriété intellectuelle, les actions en nullité des clauses et en paiement de dommages-intérêts étaient prescrites lors de la saisie de conseil de prud'hommes le 26 février 2018. Le salarié aurait, en l'espèce, pu saisir jusqu'au 26 août 2017 la juridiction prud'homme.

Cependant, concernant **le paiement de la contrepartie financière**, la Cour de cassation réfute l'argumentation de la Cour d'appel, qui avait retenu comme point de départ de la prescription de trois ans le lendemain du départ effectif

du salarié de l'entreprise considérant qu'il s'agissait du jour où le salarié avait connu les faits lui permettant d'exercer son action en paiement.

Or, pour la Cour de cassation, l'action en paiement a la nature d'une indemnité compensatrice de salaire. En conséquence, le délai de prescription triennal court à compter de la date à laquelle cette créance est devenue exigible. Dès lors, pour les salariés payés mensuellement, la date d'exigibilité correspond à la date habituelle du paiement des salaires en vigueur dans l'entreprise. Ainsi, le point de départ de la prescription est différé pour chaque mois. Le salarié pouvait donc prétendre aux paiements mensuels de la contrepartie financière dont la date d'exigibilité n'était pas couverte par la prescription de 3 ans.

S'agissant de l'action en **dommages-intérêts pour non-application de la clause de non-concurrence** et pour atteinte à la liberté du travail, la Cour d'appel avait estimé cette demande prescrite car présentée plus de 44 mois après la rupture du contrat de travail.

La Cour de cassation applique strictement les dispositions de l'article L. 1471-1 du code du travail prévoyant que « *toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit* ». La Cour de cassation considère que ce délai courrait à compter de la date à laquelle le salarié n'était plus tenu de respecter la clause de non-concurrence, soit en l'espèce à l'issue de la durée de deux ans de la clause de non-concurrence, c'est-à-dire le 26 février 2017. Ainsi, l'action intentée le 26 février 2018, soit moins de deux ans après, n'était pas prescrite. La Haute juridiction retient ici une solution déjà appliquée en matière d'exécution du travail, notamment concernant une action indemnitaire liée à la priorité de réembauche après un licenciement économique (Cass. soc., 1er février 2023, n°21-12.485).

Le non-respect des règles relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidats aux élections professionnelles justifie-t-elle l'annulation de l'élection et la remise en cause du score électoral obtenu lors du 1er tour des élections professionnelles par le syndicat ayant déposé une liste irrégulière ?

Cass. soc., 10 octobre 2024, n°23-17.506

La règle est aujourd'hui bien connue : la constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des règles relatives à la représentation

équilibrée des femmes et des hommes entraîne l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste des candidats (C. trav. art. L. 2314-32).

Toutefois, le non-respect de ces règles peut-il également entraîner l'annulation de l'ensemble des opérations électorales et la remise en cause de l'audience obtenue lors du 1er tour des élections professionnelles par le syndicat ayant déposé une liste irrégulière ?

La Cour de cassation répond par la négative et confirme ainsi sa jurisprudence antérieure.

Dans cette affaire, un syndicat avait présenté une liste avec une candidature unique pour un collège au sein duquel 3 sièges étaient à pourvoir.

Or, selon la jurisprudence de la Cour de cassation, lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir, les organisations syndicales sont tenues de présenter une liste conforme à l'article L. 2314-30 du code du travail, c'est à dire respectant la proportion de la part des hommes et des femmes dans le collège électoral considéré et devant comporter au moins un candidat au titre du sexe sous-représenté (voir notamment en ce sens : Cass. soc., 11 décembre 2019, n° 18-23.513).

En conséquence, une liste présentant un unique candidat pour un collège comportant plusieurs sièges à pourvoir est nécessairement irrégulière en ce qu'elle ne comporte pas au moins un candidat de chaque sexe.

Dans ce contexte, l'employeur avait contesté la régularité de la liste déposée par le syndicat en lui demandant de la retirer, en vain.

Le quorum n'ayant pas été atteint au 1er tour, un 2nd tour a été organisé à l'occasion duquel la candidate, seule à se présenter, a été élue comme candidate libre.

A la suite de ce 2nd tour, l'employeur a saisi le Tribunal judiciaire de Paris aux fins de solliciter :

- d'une part, l'annulation des élections dans leur ensemble et,
- d'autre part, qu'il soit jugé que le syndicat ayant déposé cette liste ne pouvait être considéré comme représentatif en raison du non respect des règles de parité au 1er tour des élections.

Ces demandes sont rejetées par le Tribunal judiciaire et l'employeur forme un pourvoi en cassation.

Au soutien de son pourvoi, ce dernier fait valoir que l'irrégularité de la liste de candidats du syndicat a été déterminante de la qualité représentative de ce dernier puisque, si celui-ci avait respecté les règles de parité, il n'aurait pas présenté de liste et n'aurait donc pas pu recueillir au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des élections professionnelles. L'employeur en déduit par ailleurs qu'il s'agirait d'une cause de nullité des élections.

Le raisonnement est toutefois écarté par la Cour de cassation.

La Haute juridiction rappelle dans un premier temps les dispositions de l'article L. 2122-1 du code du travail aux termes desquelles sont représentatives les organisations syndicales qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au 1er tour des élections professionnelles (outre le respect des autres critères prévus par l'article L. 2121-1 du même code).

Elle se réfère ensuite aux dispositions de l'article L. 2314-32 du code du travail visées ci-dessus relatives à la sanction spécifique en cas de non-respect des règles de représentation équilibrée sur les listes syndicales de candidats et ajoute que « *l'annulation de l'élection d'un candidat au titre du non-respect [des règles de représentativité] est sans effet sur la condition d'audience électorale requise par l'article L. 2122-1 du même code pour l'acquisition de la qualité de syndicat représentatif* ».

Interprétant strictement ces dispositions, la Cour de cassation en conclut que c'est à bon droit que le Tribunal a rejeté la demande de l'employeur d'annulation du 1er tour des élections et consécutivement du score électoral du syndicat.

La Cour de cassation confirme ainsi sa jurisprudence antérieure (voir notamment : Cass. soc., 1er juillet 2020, n° 19-14.222) : la seule sanction en cas de non-respect des règles de représentativité est celle prévue par l'article L. 2314-32 du code du travail, sans que les opérations électorales ou la qualité représentative du syndicat ayant présenté la liste irrégulière ne puissent être remises en cause.

A la suite de la désignation d'un représentant de section syndicale (RSS) par l'Union des syndicats gilets jaunes (USGJ) dans une entreprise, l'employeur demande au Tribunal judiciaire d'annuler cette désignation.

En effet, l'employeur estime que :

- L'USGJ ne peut être reconnue comme un syndicat professionnel, dans la mesure où ce syndicat poursuit un objet exclusivement politique par son affiliation au mouvement des gilets jaunes et mène des actions à buts éminemment politiques comme l'organisation de manifestations pour la destitution du Président de la République ;
- Le syndicat ne respecte pas les valeurs républicaines en raison notamment de publications régulières haineuses sur sa page Facebook et une contestation des institutions démocratiques.

Le Tribunal judiciaire refuse d'annuler la désignation du RSS et reconnaît tout d'abord que l'USGJ a bien la **qualité de syndicat**. En effet, le mouvement des gilets jaunes n'étant constitué ni sous forme de parti, ni sous forme d'association, ni sous aucune forme juridique, la référence du syndicat au mouvement des gilets jaunes ne constitue qu'un « *positionnement idéologique* », et non pas la preuve qu'il poursuivrait des buts essentiellement politiques et serait « *la marionnette d'un parti politique* ». Par ailleurs, les juges du fond relèvent que l'USGJ agit bien dans l'intérêt de ce qu'il considère être celui des salariés, peu important la communauté d'idées avec un mouvement ou la sensibilité politique revendiquée.

La Cour de cassation, saisie par le pourvoi formé par l'employeur, approuve cette position et rappelle que la liberté syndicale est notamment garantie par l'alinéa 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

Il s'agit donc d'une interprétation souple de l'article L. 2131-1 du Code du travail qui prévoit que les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts des personnes mentionnées dans leurs statuts.

Sur la **violation alléguée des valeurs républicaines**, pour mémoire, d'après une jurisprudence constante de la Cour de cassation, ce critère est présumé satisfait et il appartient à celui qui le conteste de démontrer une violation (Cass. soc., 8 juillet 2009, n°08-60.599). Dans ce cas, le seul fait de se référer aux mentions des statuts n'est pas suffisant, il faut apporter la preuve d'actions

portant atteinte aux valeurs républicaines (Cass. soc., 9 sept. 2016, n°16-20.605).

En l'espèce, les juges du fond, approuvés par la Cour de cassation, ne retiennent pas l'argumentation de l'employeur et considèrent qu'une telle violation n'est pas caractérisée par une organisation ou une participation à des manifestations exprimant des opinions minoritaires ou non conformistes, notamment dans la mesure où il n'est pas fait appel à un coup de force ou à la violence. La désignation du RSS par l'USGJ est ainsi validée.

Maternité : le dispositif de rattrapage salarié ne s'applique qu'au retour de congé

**Cour de cassation,
chambre sociale, 2
octobre 2024, n°21-
11.582**

Après la rupture de son contrat de travail en 2017 à la suite de l'adhésion à un Contrat de Sécurisation Professionnelle (« CSP »), une salariée saisit le conseil de prud'hommes en soutenant notamment avoir été contrainte de travailler pendant son congé de maternité et de maladie et demande des dommages-intérêts en réparation du préjudice lié à une discrimination fondée sur sa maternité.

La salariée reproche à son employeur de ne pas avoir augmenté sa rémunération de 300 euros pendant son congé de maternité et de ne lui avoir accordé cette augmentation qu'au retour de son congé maternité.

Pour mémoire, le dispositif inscrit à l'article L. 1225-26 du code du travail prévoit la majoration de la rémunération de la salariée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé de maternité par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. L'objectif de ce dispositif est de neutraliser les conséquences financières du congé de maternité pour la salariée.

La salariée est déboutée de ses demandes par les juges du fond et par la Cour d'appel et se pourvoit alors en cassation.

La Cour de cassation rappelle tout d'abord que le contrat de travail est suspendu pendant le congé de maternité, conformément à l'article L. 1225-4 du code du travail. De plus, aux termes de l'article L. 1225-26 du code du travail, en l'absence d'accord collectif plus favorable, l'employeur n'est tenu de verser la majoration résultant du dispositif

légal qu'à l'issue du congé de maternité et pour la période postérieure à celui-ci.

Il s'agit d'une interprétation à la lettre des dispositions du code du travail, qui prévoient une majoration de salaire accordée « à la suite » du congé de maternité. Cette solution semble logique, dès lors que pendant la période de congé maternité le contrat de travail est suspendu. L'employeur est donc dispensé de verser un salaire à la salariée et donc d'éventuelles augmentations salariales.

Cette position rejoint celle adoptée par l'administration, qui considère que le rattrapage salarial est dû à compter du retour de la personne salariée dans l'entreprise après son congé et doit être versé à compter de son retour dans l'entreprise. L'administration précise que lorsque la personne concernée est en congé parental d'éducation à la suite du congé de maternité, ce n'est qu'à son retour dans l'entreprise que le rattrapage salarial pourra être appliqué (Circulaire 19 avril 2007).

Actualité légale et réglementaire



Retrait de l'arrêté du 26 septembre 2024 actualisant les modèles d'avis d'inaptitude et d'attestation de suivi

Un arrêté publié au Journal officiel le 10 octobre dernier a institué de nouveaux modèles d'avis d'aptitude et d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état

de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste délivrés par les professionnels de santé des services de prévention et de santé au travail (SPST) à l'issue des différents types d'examen et de visites réalisés dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs.

Cet arrêté comporte 4 annexes correspondant à 4 documents pouvant être remis par le médecin du travail ou un autre professionnel de santé du SPST habilité.

La Direction générale du travail (DGT) a toutefois indiqué que l'entrée en vigueur de ces nouveaux modèles allait être repoussée de 6 mois « afin de permettre aux acteurs de préparer leur déploiement ». En effet, les éditeurs de systèmes d'information ont fait part à la DGT de la nécessité d'un temps de développement informatique.

L'arrêté est donc à ce jour réputé n'avoir jamais existé et n'avoir produit aucun effet. Les modèles de l'arrêté du 16 octobre 2017 antérieurement applicables demeurent donc en vigueur.

Questions-Réponses relatif aux avances sur la participation et sur l'intéressement

La loi du 29 novembre 2023 relative au partage de la valeur a permis aux accords d'intéressement et de participation de prévoir le versement, en cours d'exercice, d'avances sur les sommes dues au titre de l'intéressement ou de la réserve spéciale de participation.

Un nouveau Questions-Réponses publié par le Ministère du travail le 9 octobre 2024 apporte des précisions en la matière.

Quelles sont les modalités d'information des salariés en cas de versement d'avances ?

Lorsqu'un accord d'intéressement ou de participation prévoit le versement d'avances, l'employeur doit informer chaque salarié de la possibilité de percevoir une avance sur sa prime et du délai dont il dispose pour donner son accord.

En l'absence de stipulation conventionnelle, le salarié dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception de la lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant de cette possibilité, pour donner son accord.

Attention : sans accord express du salarié, aucune avance ne peut être versée à l'intéressé.

L'employeur devra ensuite établir une fiche distincte du bulletin de paie après le versement de l'avance indiquant aux salariés le montant qui leur a été attribué.

Si plusieurs avances sont prévues au cours de l'exercice, les salariés doivent-ils donner leur accord pour chaque versement ?

En principe, si le versement de plusieurs avances dans l'exercice a été retenu, les salariés doivent être interrogés avant chaque versement de l'avance afin de donner leur accord sur son principe.

Toutefois, le Ministère du travail admet que l'interrogation n'ait lieu qu'une seule fois par exercice, lors du premier versement.

Après chaque versement, le salarié aura néanmoins la possibilité de revenir sur son choix initial pour le versement suivant ; il devra être informé de cette possibilité lorsqu'il sera interrogé au titre du premier versement.

Une fiche distincte du bulletin de salaire est-elle obligatoire à chaque versement ?

Oui, chaque versement d'avance doit faire l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie.

Les accords d'intéressement qui prévoyaient déjà le versement d'avances doivent-ils être modifiés ?

Pour rappel, avant l'entrée en vigueur de la loi du 29 novembre 2023, le Guide de l'épargne salariale admettait déjà que le versement d'avance en matière d'intéressement soit possible (Dossier 1 – fiche 5).

Dans ce cadre, le Ministère du travail précise que les accords d'intéressement qui prévoyaient déjà cette faculté n'ont pas à être modifiés pour être mis en conformité avec la nouvelle réglementation.

En l'absence de stipulation conventionnelle relative aux modalités de recueil de l'accord des salariés, la disposition supplétive prévue à l'article D. 3348-1 du code du travail s'applique : le salarié dispose d'un délai de 15 jours à compter de la réception de la lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé l'informant de cette possibilité, pour donner son accord.

Les accords d'intéressement qui prévoyaient une périodicité de versement d'avances inférieure au trimestre doivent-ils être modifiés ?

Dans la mesure où les nouvelles dispositions relatives à la périodicité sont d'ordre public, elles s'appliquent de plein droit. Les avances ne peuvent donc plus être inférieures au trimestre, sans qu'il soit nécessaire de modifier l'accord sur ce point.

Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS)

Le Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) pour 2025 a été présenté en Conseil des ministres le 10 octobre 2024.

Il doit désormais être soumis à l'examen de l'Assemblée nationale et du Sénat, qui se prononceront respectivement les 5 novembre et 16 décembre prochain.

Pour rappel, la loi de financement de la sécurité sociale devra en tout état de cause être promulguée au plus tard le 31 décembre 2024.

Contact

Frédérique Cassereau

Avocate associée – Droit social
cassereau@hocheavocats.com

Soazig Préteseille

Avocate associée – Droit social
preteseille@hocheavocats.com

Myrtille Dubois-Carmine

Avocate Counsel – Droit social
duboiscarmine@hocheavocats.com

Anaël André

Avocat – Droit social
andre@hocheavocats.com

Laura Bocaert

Avocate – Droit social
bocaert@hocheavocats.com

Thibault Minjollet

Avocat – Droit social
minjollet@hocheavocats.com



Si vous ne souhaitez plus recevoir nos communications, [suivez ce lien](#)