


Retrouvez Actance sur :

- Sa page LinkedIn  ;
- Son application mobile : Vous pouvez la télécharger sur l'[AppStore](#) (iOS) ou [PlayStore](#) (Android) ;
- Son site internet : [www.actanceavocats.com](http://www.actanceavocats.com)
- Sur son compte Instagram : [actance\\_avocats](https://www.instagram.com/actance_avocats)



## **News : La rupture du contrat de travail d'un fonctionnaire détaché avant le terme prévu de la période de détachement**



### RELATIONS INDIVIDUELLES

#### **Reçu pour solde de tout compte – Date de signature – Absence de date manuscrite par le salarié – Mention d'une date certaine – Caractère libératoire**

**Rappel :** A l'occasion de la rupture du contrat de travail, l'employeur est tenu d'établir pour le salarié un solde de tout compte (Cass. Soc., 18 décembre 2013, n° 12-24.985).

Le solde de tout compte, dont le salarié donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail.

Le salarié peut dénoncer le reçu pour solde de tout compte dans les 6 mois qui suivent sa signature. Passé ce délai, le reçu devient libératoire pour l'employeur (art. L. 1234-20 du Code du travail).

Le Code du travail n'exige pas expressément de faire figurer sur le reçu pour solde de tout compte la date de sa signature.

#### **Cass. Soc., 20 février 2019, n° 17-27.600**

Dans cette affaire, le solde de tout compte établi par l'employeur était daté du 17 avril 2009.

Le salarié l'a signé mais n'a indiqué aucune date de signature.

Il a, par la suite, saisi la juridiction prud'homale pour solliciter diverses sommes.

L'employeur soutenait que ces sommes étaient mentionnées dans le reçu pour solde de tout compte et que celui-ci était devenu libératoire, en l'absence de dénonciation par le salarié dans les 6 mois de sa signature.

La Cour d'appel n'était pas de cet avis et a fait droit à la demande du salarié.

Pour les juges, en l'absence de date manuscrite du salarié sur le reçu, celui-ci était dépourvu de tout effet libératoire.

Telle n'est pas l'analyse de la Cour de cassation qui considère que pour faire courir le délai de 6 mois à l'expiration duquel le salarié ne peut plus dénoncer le reçu pour solde de tout compte, ce dernier doit comporter la date de sa signature, peu important que celle-ci ne soit pas écrite de la main du salarié, dès l'instant qu'elle est certaine.

La Haute juridiction reprochait à la Cour d'appel d'avoir statué ainsi alors qu'elle avait constaté que le reçu pour solde de tout compte comportait une date apposée par l'employeur.

**Note** : Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 10 février 1998, n° 95-40.271).

Il est vivement recommandé à l'employeur de mentionner une date sur le reçu pour solde de tout compte. Un reçu non daté, par l'employeur ou le salarié, ne peut avoir aucun effet libératoire.

## **Transaction – Formulation générale – Portée – Intégration de l'obligation de reclassement et de réembauche – Exclusion de l'aide à la création d'entreprise**

**Rappel** : La transaction est un contrat écrit par lequel les parties, par des concessions réciproques, terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître (art. 2044 du code civil).

La transaction fait obstacle à l'introduction ou à la poursuite entre les parties d'une action en justice ayant le même objet (art. 2052 du même Code).

Les transactions se renferment dans leur objet : la renonciation qui y est faite à tous droits, actions et prétentions, ne s'entend que de ce qui est relatif au différend qui y a donné lieu (art. 2048 du même code).

Une transaction rédigée en termes généraux est valable. Tel est le cas du salarié qui déclare être rempli de tous ses droits et ne plus avoir aucun chef de grief quelconque à l'encontre de la société du fait de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail (Cass. soc., 11 janvier 2017, n° 15-20.040 ; Cass. Soc., 30 mai 2018, n° 16-25.426).

### **Cass. Soc., 20 février 2019, n° 17-19.676**

A la suite de son licenciement économique, un salarié a signé une transaction.

- **Action postérieure du salarié en demande de dommages et intérêt pour non-respect de l'obligation de reclassement et de réembauche**

Par la suite, il a saisi la juridiction prud'homale pour solliciter une indemnité pour non-respect par son employeur de ses obligations de reclassement et de réembauche.

Il soutenait que la transaction :

- Visait uniquement l'indemnité supplémentaire pour perte d'emploi ;
- Ne traitait pas de l'obligation de reclassement et de la priorité de réembauche.

L'entreprise soutenait que la demande du salarié était irrecevable au motif que la transaction portait sur l'ensemble du litige à l'exception des mesures d'accompagnement social.

La Cour d'appel, suivie par la Cour de cassation, a suivi le raisonnement de l'employeur.

Les juges ont relevé :

- Qu'aux termes de l'article 8 de la transaction, il était stipulé que la transaction réglait tout litige lié à l'exécution et à la rupture du contrat de travail en dehors de l'application des autres mesures du dispositif d'accompagnement social ;
- Que selon l'article 9, les parties ont déclaré renoncer à intenter ou poursuivre toute instance ou action de quelque nature que ce soit dont la cause ou l'origine aurait trait au contrat de travail, à son exécution ou à sa rupture.

Pour les juges, la transaction avait acquis à la date de conclusion l'autorité de la chose jugée.

**Note** : Sans surprise au regard de sa nouvelle ligne jurisprudentielle amorcée par l'arrêt du 11 janvier 2017 précité, la Cour de cassation a procédé à un revirement de jurisprudence.

Auparavant, en l'absence de mention expresse dans la transaction, le salarié ne pouvait être considéré comme ayant renoncé à la priorité de

réembauchage. Celle-ci constituait, à la date de la signature, un droit dont l'exercice était éventuel, ce dont il résultait qu'il n'était pas compris dans l'objet de la transaction (Cass. Soc., 29 novembre 2000, n° 98-43.518).

- **Action postérieure de l'employeur en demande de remboursement d'un trop-perçu**

Dans la même affaire, l'employeur sollicitait le remboursement d'une partie de l'aide à la création d'entreprise versée au salarié.

Les juges ont déclaré cette demande irrecevable au motif que la transaction portait sur tous les litiges et qu'elle avait acquis l'autorité de la chose jugée.

À tort, estime la Cour de cassation, qui reprend la formule rédigée dans la transaction.

L'article 8 du protocole transactionnel stipule que la transaction règle irrévocablement tout litige lié à l'exécution et à la rupture du contrat de travail, en dehors de l'application des autres mesures du dispositif d'accompagnement social.

La demande de l'employeur relevant des mesures relatives au dispositif d'accompagnement social, il était en droit de réclamer le versement du trop-perçu par le salarié.

## **Résiliation judiciaire du contrat – Licenciement pour inaptitude – Licenciement sans cause réelle et sérieuse – Versement de l'indemnité prévue à l'article L. 1226-14**

**Rappel :** Le licenciement d'un salarié inapte à la suite d'un accident du travail et à une maladie professionnelle ouvre droit notamment à une indemnité, qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité légale de licenciement (art. L. 1226-14 du Code du travail).

**Cass. Soc., 20 février 2019, n° 17-17.744**

Dans cette affaire, une salariée a saisi la juridiction prud'homale pour solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail.

Elle reprochait à son employeur d'avoir recours de manière irrégulière aux heures complémentaires.

Par la suite, la salariée est licenciée pour inaptitude professionnelle et impossibilité de reclassement.

La Cour d'appel a statué, en premier lieu, sur la demande de résiliation judiciaire et reconnu que les manquements de l'employeur justifiaient la rupture du contrat de travail à ses torts.

Les juges l'ont condamné à payer à la salariée une somme au titre de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par l'article L. 1226-14 du Code du travail.

L'employeur s'est pourvu en cassation, soutenant que l'indemnité spéciale de licenciement n'était pas due lorsque le contrat avait été rompu à la suite d'une résiliation judiciaire.

La Cour de cassation ne suit pas ce raisonnement et confirme l'arrêt d'appel.

L'inaptitude de la salariée étant consécutive à un accident du travail, les juges qui ont prononcé la résiliation judiciaire et dit que celle-ci produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ont décidé à bon droit que l'employeur était redevable de l'indemnité spéciale de licenciement.

## **Clause de non-concurrence – Protocole de rupture conventionnelle – Formulation générale – Absence de renonciation**

**Rappel :** Prévues par le contrat de travail, la clause de non concurrence a pour objet d'interdire au salarié, après la rupture de son contrat de travail, d'être recruté par une entreprise concurrente ou d'exercer, sous quelque forme que ce soit, une activité concurrente à celle de son ancien employeur.

L'employeur peut renoncer à l'application de la clause de non-concurrence, le salarié retrouvant ainsi, après son départ de l'entreprise, la liberté de s'établir à son compte ou d'entrer au service d'une entreprise concurrente.

La renonciation ne peut produire effet que si elle intervient selon les dispositions prescrites par les dispositions conventionnelles ou contractuelles.

Si cette renonciation n'a pas été prévue par le contrat de travail ou par la convention collective, l'employeur ne peut procéder à la levée de la clause qu'avec l'accord du salarié (Cass. Soc., 4 juin 1998, n° 95-41.832 ; Cass. Soc., 11 décembre 1990, n° 87-44.291).

## **Cass. Soc., 6 février 2019, n° 17-27.188**

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, le salarié a perçu une indemnité de 230 000€, soit le triple de l'indemnité légale de licenciement.

*Dans la convention de rupture, le salarié a déclaré « avoir été réglé de toutes sommes, y compris et sans limitation, toute rémunération fixe, variable ou complément de rémunération éventuel, indemnité de quelque nature que ce soit, remboursements de frais et autres sommes qui lui étaient dues par la société au titre de l'exécution du contrat de travail ou du fait de la rupture conventionnelle de celle-ci, et plus généralement de toute relation de fait ou de droit ayant existé entre les parties ».*

Par la suite, le salarié a réclamé à son employeur le versement de la contrepartie pécuniaire liée à la clause de non-concurrence.

L'employeur a refusé au motif que le salarié avait renoncé, d'un commun accord, à l'application de la clause de non-concurrence dans le cadre de la convention de rupture.

La Cour d'appel, suivie par la Cour de cassation, a fait droit à la demande du salarié.

La Haute juridiction précise que la renonciation par l'employeur à l'obligation de non-concurrence ne se présume pas. Elle ne peut résulter que d'actes manifestant sans équivoque la volonté de renoncer.

Dans le cadre du protocole, l'employeur n'a pas exprimé de manière explicite vouloir dénoncer la clause de non-concurrence. Par conséquent, il a été condamné à verser la contrepartie pécuniaire à la clause de non-concurrence.

**Note :** Il s'agit d'une confirmation de jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc., 8 juin 2011, n° 10-12.736).

Pour renoncer à une clause de non-concurrence, l'employeur doit impérativement le préciser de manière claire et non-équivoque dans la lettre de rupture du contrat de travail. Une formule générale ne suffit pas à se désengager.

## **Accident du travail ou maladie professionnelle – Arrêt de travail – Licenciement pour faute grave – Manquement à l'obligation de loyauté**

**Rappel :** Au cours des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle (AT-MP), l'employeur ne peut rompre le contrat que s'il justifie soit :

- D'une faute grave de l'intéressé,
- De son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'AT-MP (art. L. 1226-9 du Code du travail).

En cas de non-respect de cette règle, la rupture du contrat est nulle (art. L. 1226-13 du même code).

Quel manquement du salarié peut justifier une faute grave au cours d'une période de suspension du contrat de travail ?

## **Cass. Soc., 20 février 2019, n° 17-18.912**

Un salarié (basketteur professionnel) est licencié pour faute grave au cours d'un arrêt de travail consécutif à un accident du travail.

Son employeur lui reprochait de ne pas avoir suivi les soins nécessaires à sa guérison.

En l'espèce, le salarié ne s'était pas rendu au rendez-vous destiné à organiser les séances de kinésithérapie prescrites par le médecin traitant de l'équipe et qu'il ne s'était pas tenu à la disposition du kinésithérapeute pour suivre le protocole de soin.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale dans le but d'obtenir des dommages et intérêts.

La Cour d'appel l'a débouté de sa demande au motif que le salarié avait manqué, pendant la période de suspension de son contrat de travail à son obligation de loyauté envers son employeur.

Les juges ont précisé que le salarié devait, en vertu de son contrat de travail et de sa convention collective, respecter l'obligation de se prêter aux soins nécessaires à la restauration de son potentiel physique en cas de blessure pendant la suspension de son contrat de travail.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation confirme cette décision considérant que pendant la période de suspension du contrat de travail consécutive à un AT-MP, l'employeur peut seulement, dans le cas d'une rupture pour faute grave, reprocher au salarié un manquement à l'obligation de loyauté.

## **Travail de nuit – Mise en place par accord national – Justification nécessaire – Activité économique**

**Rappel :** Le recours au travail de nuit doit être exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale (art. L. 3122-1 du Code du travail).

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord collectif de

branche peut mettre en place le travail de nuit (art. L. 3122-2 du Code du travail).

A défaut d'accord, l'employeur peut affecter des salariés à des postes de nuit sur autorisation de l'inspecteur du travail (art. L. 3122-21 du même code).

## **Cass. Soc., 30 janvier 2019, n° 17-22.018**

A la suite de son licenciement, un salarié a saisi la justice d'une demande de dommages et intérêts au titre du recours au travail de nuit.

Il reprochait à son employeur de recourir au travail de nuit, alors que celui-ci n'était pas justifié par la nature de l'activité.

La Cour d'appel l'a débouté au motif que le travail de nuit dans les entreprises de la métallurgie était prévu par un accord collectif national.

Saisie d'un litige, la Cour de cassation censure cette analyse en rappelant que le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

La Haute juridiction ajoute que le travail de nuit ne peut pas être le mode d'organisation normal du travail au sein d'une entreprise et ne doit être mis en œuvre que lorsqu'il est indispensable à son fonctionnement.

Il en résulte que la Cour d'appel ne pouvait donc valider le recours au travail de nuit en se référant à l'accord national, sans rechercher s'il était justifié dans cette entreprise par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique et était indispensable à son fonctionnement.

## RELATIONS COLLECTIVES

### **Contrôle Urssaf – Travail dissimulé – PV de l'inspecteur du travail n'a pas à être communiqué à l'entreprise**

**Rappel :** A l'issue du contrôle réalisé par l'Urssaf, les agents chargés du recouvrement communiquent à l'entreprise une lettre d'observations détaillant l'objet du contrôle, le ou les documents consultés, la période vérifiée, la date de la fin du contrôle et les observations faites au cours de celui-ci (art. R. 243-59 du Code de la sécurité sociale).

#### **Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 14 février 2019, n° 18-12.150**

A l'issue d'un contrôle, l'Urssaf a communiqué à l'entreprise une lettre d'observations suivie d'une mise en demeure pour travail dissimulé.

L'entreprise a saisi la juridiction de sécurité sociale pour contester la régularité de la procédure. Elle estimait que l'Urssaf avait manqué à son obligation d'information en ne lui transmettant pas le procès-verbal (PV) de l'inspecteur du travail qui constatait le travail dissimulé.

La Cour d'appel lui a donné gain de cause, au motif qu'il s'agissait d'un manquement au principe du contradictoire.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation censure cette décision en application de l'article R. 243-59 du Code du travail, applicable en l'espèce.

La Haute juridiction rappelle que doivent être mentionnés : « l'objet du contrôle, les documents consultés, la période vérifiée et la date de la fin du contrôle » ainsi que « s'il y a lieu, les observations faites au cours du contrôle, assorties de l'indication de la nature, du mode de calcul et du montant des redressements envisagés ».

En revanche, l'Urssaf n'est pas tenue de joindre à la lettre d'observations le PV constatant le délit de travail dissimulé.

**Note :** Le décret du 25 septembre 2017 a ajouté des mentions obligatoires à la lettre d'observations lorsque le contrôle intervient dans le cadre d'une procédure spécifique de lutte contre le travail illégal. Mais la solution de cet arrêt reste la même.

## Législation et réglementation

### **Assurance chômage – Négociation – Echec – Feuille de route fixée par le gouvernement**

Après l'échec des négociations, le gouvernement a présenté sa feuille de route pour mener à bien la réforme de l'assurance chômage.

Une cinquantaine de réunions sont prévues pour :

- Etablir un diagnostic partagé ;
- Présenter des solutions aux problèmes identifiés ;
- Prévoir des paramètres et mesures qui seront fixés par décret.

4 sujets majeurs seront mis sur la table :

- L'augmentation du recours aux contrats courts ;

- L'indemnisation chômage ;
- Les niveaux d'indemnisation les plus élevés ;
- Les modalités de rechargement des droits.

Les dispositions devraient être fixées par décret pendant l'été 2019.

### **Ordonnance n° 2019-76 du 6 février 2019 portant diverses mesures relatives à l'entrée, au séjour, aux droits sociaux et à l'activité professionnelle, applicables en cas d'absence d'accord sur le retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne**

Sauf report, le Royaume-Uni sortira de l'Union européenne (UE) le 29 mars 2019.

Aucun accord n'a été prévu à ce jour entre les membres de l'UE et le Royaume-Uni pour gérer les futures relations de travail transnationales.

La France a légiféré à ce sujet. Une loi 2019-30 du 19 janvier 2019 autorise le gouvernement à prendre les mesures nécessaires.

Prise en application de ce texte, l'ordonnance du 6 février 2019 prévoit une série de mesures visant à régler la situation des citoyens britanniques présents en France à l'issue de la sortie du Royaume-Uni de l'UE.

### **Communiqué de la direction de la sécurité sociale – Exonérations de cotisations sociales au 1<sup>er</sup> janvier 2019**

---

La loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesure d'urgences économiques et sociales a prévu, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

- L'exonération de cotisations sociales sur les rémunérations versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires ;
- Le versement d'une prime exceptionnelle pour les salariés avant fin mars 2019, exonérée dans certaines conditions de cotisations sociales.

Les modalités de mise en œuvre de ces mesures ont été fixées après à la date d'entrée en vigueur.

Certaines entreprises peuvent donc rencontrer des difficultés, en début d'année 2019, pour appliquer la nouvelle législation.

La Direction de la sécurité sociale précise, dans un communiqué datant du 1<sup>er</sup> mars 2019, que les organismes de recouvrement feront preuve de souplesse au premier trimestre 2019 pour appliquer la législation.

A ce titre, les majorations de retard et les pénalités ne s'appliqueront pas en cas :

- De dépôt tardif de la DSN ;
- D'erreur sur la déclaration ;
- De régularisation tardive des cotisations.

## PARIS

152 bis, rue de Longchamp – 75116 Paris  
Tél. : 33 (0)1 44 94 96 00  
www.actanceavocats.com

## NICE

1, rue Louis Gassin – 06300 Nice  
Tél. : +33 (0)4 93 80 79 50  
www.actanceavocats.com



Firme entrepreneuriale  
de plus de 5 ans

**2016**



**TROPHÉE D'ARGENT**

Conseil en Droit social :  
Réorganisation, Négociation  
collective et Restructuration



**TROPHÉE D'ARGENT**

Droit social : négociations collectives



**TROPHÉE D'OR**

Droit social :  
négociations collectives



**TROPHÉE D'OR**

Droit social :  
Restructurations d'entreprises

Restez connectés avec Actance :

