



NOUS AVONS LE PLAISIR DE VOUS COMMUNIQUER CE FLASH SOCIAL QUI REPREND L'ACTUALITÉ MARQUANTE DES MOIS PRÉCÉDENTS AFIN DE VOUS ACCOMPAGNER DANS L'EXERCICE DE VOTRE PRATIQUE DU DROIT SOCIAL ET DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES.

Juillet 2020

## SOMMAIRE

<b>POUVOIR DISCIPLINAIRE</b>	
<b>Nullité du licenciement d'un salarié ayant refusé de tailler sa barbe à connotation religieuse et politique</b> <a href="#">Cass. Soc., 8 juillet 2020, n°18-23.743</a>	p. 2
<b>RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>	
<b>CSP : l'énonciation du motif économique ne doit pas être prématurée</b> <a href="#">Cass. Soc., 27 mai 2020, n°18-24.531</a>	p. 3
<b>La période d'essai doit être rompue de manière explicite</b> <a href="#">Cass. soc., 24 juin 2020, n° 17-28.067 D</a>	p. 4
<b>SANTE ET SECURITE</b>	
<b>Inaptitude et reprise du paiement des salaires</b> <a href="#">Cass. Soc., 4 mars 2020, n°18-10.719</a>	p. 6
<b>Assouplissement du protocole de déconfinement destiné aux entreprises</b> <a href="#">Protocole de déconfinement destiné aux entreprises pour assurer la sécurité et la santé des salariés</a>	p. 7
<b>CLAUSE DE NON-CONCURRENCE</b>	
<b>Inopposabilité de la clause de non-concurrence en l'absence de preuve de la signature du contrat de travail par le salarié</b> <a href="#">Cass. soc., 1er avril 2020, n° 18-24.472</a>	p. 8

## POUVOIR DISCIPLINAIRE

**Nullité du licenciement d'un salarié ayant refusé de tailler sa barbe à connotation religieuse et politique**

Cass. Soc., 8 juillet 2020, n°18-23.743

*Ce qu'il faut retenir :*

**La Cour de cassation applique pour la première fois sa jurisprudence sur le port de signes religieux au travail, au port d'une barbe à double connotation religieuse et politique par un salarié licencié pour avoir refusé de la tailler de façon à la rendre plus neutre. Une telle sanction qui ne serait pas encadrée par les « gardes fous » imposés par la jurisprudence et la loi est nécessairement nulle.**

*Pour approfondir :*

Dans cette affaire destinée à la plus large diffusion (arrêt estampillé P+B+R+I), l'employeur - une société assurant des prestations de sécurité et de défense pour des gouvernements, des organisations internationales non gouvernementales et des entreprises privées - avait demandé à l'un de ses consultants en sûreté de revenir à une barbe exclusive de toute connotation religieuse ou politique.

Cette demande avait été formulée dans le cadre d'une mission qui devait se dérouler au Yémen et à la suite d'une demande d'un client américain freiné par l'apparence du salarié.

Face au refus du salarié de se plier à cette demande, l'employeur l'a licencié pour faute grave en invoquant plusieurs griefs et en lui reprochant notamment sa « *barbe taillée d'une manière volontairement très signifiante aux doubles plans religieux et politique* » qui « *ne pouvait qu'être comprise comme une provocation* » par le client et son refus de revenir à une présentation neutre et adaptée.

Le salarié a contesté son licenciement qu'il considérait fondé sur un motif discriminatoire. Débouté en première instance, il obtient gain de cause devant la Cour d'appel de Versailles, qui a considéré que le licenciement reposait « *au moins pour partie, sur des motifs pris de ce que l'employeur considère comme l'expression par le*

*salarié de ses convictions politiques ou religieuses au travers du port de sa barbe* ».

Saisie du pourvoi de l'employeur, la Cour de cassation rend une décision didactique sur la mise en œuvre des mécanismes de reconnaissance de l'existence d'une discrimination fondée sur la manifestation des convictions politiques ou religieuses.

Pour qu'une telle restriction à la liberté religieuse puisse être exempte de tout caractère discriminatoire, il faut :

- qu'elle soit prévue par le règlement intérieur ou une note de service intégrant une clause de neutralité,
- à défaut d'une telle clause, cette restriction doit répondre à une exigence professionnelle et déterminante au sens de l'article 4§1 de la Directive 2000/78 du 27 novembre 2000.

**L'absence de clause de neutralité**

La Cour de cassation rappelle en premier lieu que tant au regard de la législation française (articles L. 1121-1, L. 1132-1 et L. 1133-1 du Code du travail) qu'au regard des normes de l'Union européenne (articles 2§2 et 4§1 de la Directive 2000/78/CE), toute restriction à la liberté religieuse doit être « *justifiée par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et être proportionnée au but recherché* ».

Pour entrer dans ce cadre délimité, il est possible, depuis la loi « Travail » du 8 août 2016, de prévoir des clauses de neutralité au sein du règlement intérieur ou d'une note de service. L'article L.1321-2-1 énonce en effet :

« *Le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché.* »

La Cour précise qu'il est nécessaire que cette clause de neutralité soit :

- générale et indifférenciée, et
- appliquée uniquement aux salariés se trouvant en contact avec les clients.

En l'espèce, l'employeur n'ayant pas prévu une telle clause de neutralité au sein de son règlement intérieur ou dans une note de service, la restriction de la liberté religieuse qu'il a imposée à son salarié, constitue une discrimination directe selon la Cour de cassation.

### **L'absence d'exigence professionnelle et déterminante**

Une fois le constat fait d'une discrimination directe, il est toujours possible de la justifier par une « *exigence professionnelle essentielle et déterminante* » comme le rappelle la Cour de cassation. Cette notion a été définie par la Cour de justice de l'Union Européenne dans un arrêt « Micropole Univers » de la manière suivante : il s'agit d'une « *exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause* ».

Après avoir rappelé cette notion, la Cour de cassation souligne qu'il ne peut s'agir de considérations subjectives « *telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client* » comme ce fût le cas en l'espèce.

La Cour de cassation prend soin de donner un exemple de considération objective pouvant constituer une exigence professionnelle et déterminante. Ainsi, un « *objectif de sécurité du personnel et des clients peut justifier (...) des restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives et, par suite, permet à l'employeur d'imposer aux salariés une apparence neutre lorsque celle-ci est rendue nécessaire afin de prévenir un danger objectif* ».

Une telle démonstration n'ayant pas été faite dans le cas d'espèce (l'employeur n'avait pas précisé les risques spécifiques pouvant être liés au port de la barbe), cette discrimination ne peut donc pas être justifiée.

Le licenciement du salarié motivé en partie par les convictions religieuses et politiques du salarié est donc nécessairement nul et l'employeur est condamné à réintégrer le salarié dans les effectifs.

À rapprocher : [Note explicative relative à l'arrêt n°715 du 8 juillet 2020 \(18-23.743\) - Chambre sociale ; CJUE, 14 mars 2017, Micropole Univers, C-188/15](#)

## **RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**CSP : l'énonciation du motif économique ne doit pas être prématurée**

[Cass. Soc., 27 mai 2020, n°18-24.531](#)

*Ce qu'il faut retenir :*

**L'énonciation du motif économique doit intervenir au cours de la procédure de licenciement et au plus tard au moment de l'acceptation du CSP par le salarié. L'information sur le motif économique faite avant l'engagement de la procédure de licenciement ne permet pas à l'employeur de satisfaire à son obligation légale d'informer le salarié sur le motif économique.**

*Pour approfondir :*

Dans cette affaire, une association avait formulé à l'une de ses salariés plusieurs propositions écrites de modification de son contrat de travail pour motif économique : la première, par lettre en date du 11 juin 2013, et deux autres propositions, par lettre en date du 30 juillet 2013.

La salariée a refusé tour à tour les propositions qui lui étaient formulées par lettres respectivement en date du 3 juillet et 15 août 2013.

Suite à ces deux refus, l'association a convoqué la salariée, par lettre en date du 7 octobre 2013, à un entretien préalable en vue d'un licenciement pour motif économique. Lors de l'entretien préalable qui a eu lieu le 22 octobre 2013,

l'employeur a simplement remis à la salariée la documentation relative au CSP (contrat de sécurisation professionnelle).

La salariée a accepté le CSP, deux jours plus tard, le 24 octobre 2013. Par cette acceptation, le contrat de travail a donc été rompu d'un commun accord à l'issue du délai de réflexion de 21 jours calendaires.

La salariée a ensuite saisi la juridiction prud'homale afin de contester le motif économique de la rupture de son contrat de travail.

L'argumentation de la salariée était simple : elle considérait que l'employeur ne l'avait jamais informée, au cours de la procédure de licenciement, du motif économique à l'origine de l'engagement de la procédure de licenciement. À défaut d'énonciation du motif économique, elle estimait donc la rupture de son contrat comme dépourvue de cause réelle et sérieuse.

L'ancien employeur faisait valoir, quant à lui, que la salariée avait été valablement informée du motif économique dans ses courriers des 11 juin et 30 juillet 2013, aux termes desquels étaient formulées les propositions de modification de son contrat de travail. Les réponses à ces propositions de modification faisaient également ressortir de manière évidente sa connaissance du motif économique, qu'elle avait même remis en cause en indiquant « *pourquoi ce motif économique ?* ».

La Cour de cassation est restée insensible aux arguments de l'employeur et a confirmé l'arrêt d'appel qui l'avait condamné au titre d'une rupture jugée sans cause réelle et sérieuse.

La Haute Cour rappelle, en effet, que l'employeur est « *tenu d'énoncer la cause économique de la rupture du contrat dans un écrit remis ou adressé au salarié au cours de la procédure de licenciement et au plus tard au moment de l'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle par le salarié, afin qu'il soit informé des raisons de la rupture lors de son acceptation.* »

L'énonciation du motif économique avant l'engagement de la procédure de licenciement ne suffit pas et doit être renouvelée durant la procédure de licenciement : au moment de l'entretien préalable avec la remise de la documentation relative au CSP ; dans la lettre de licenciement notifiée à titre conservatoire durant le délai de réflexion laissé au salarié sur le CSP ou au plus tard, au moment de l'acceptation par le salarié du CSP dans tout document écrit.

Cet arrêt transpose un principe qui avait déjà été énoncé par la Cour de cassation dans un arrêt le 18 mars 2014 rendu sous l'empire du dispositif précédant le CSP, la convention de reclassement personnalisé.

La Cour de cassation avait déjà refusé à l'époque que la « *proposition écrite de modification de contrat de travail pour motif économique énonçant précisément, chiffres à l'appui, la dégradation de la situation financière de l'association et le risque, en cas de refus de la modification contractuelle, d'un licenciement* » puisse constituer une énonciation valable du motif économique dès lors qu'elle n'est pas intervenue au cours de la procédure de licenciement.

À rapprocher :

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?i dTexte=JURITEXT000028764241>

---

**La période d'essai doit être rompue de manière explicite**

**[Cass. soc., 24 juin 2020, n° 17-28.067 D](#)**

*Ce qu'il faut retenir :*

**Même si les parties peuvent mettre fin aux relations contractuelles pendant la période d'essai de manière discrétionnaire et sans aucun formalisme particulier, la Cour de cassation rappelle que la rupture de cette période doit être explicite. À défaut, l'employeur échoue à démontrer qu'il a voulu y mettre fin avant la date de son expiration.**

*Pour approfondir :*

L'article L.1221-20 du code du travail permet à l'employeur, durant la période d'essai, d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Au cours de cette période, les parties peuvent librement mettre fin au contrat de travail sans aucun formalisme sauf :

- lorsque l'employeur invoque une faute du salarié,
- ou si des dispositions conventionnelles imposent la formalité de l'écrit.

La rupture doit néanmoins être explicite.

Cette exigence d'une manifestation explicite de la volonté de rompre la période d'essai concerne aussi bien l'employeur que le salarié. C'est ainsi que la Cour de cassation avait considéré quelques années plus tôt que le fait pour un salarié de ne pas reprendre son travail après la fin de son arrêt de travail consécutif à un accident du travail ne suffit pas à manifester sa volonté de rompre la période d'essai de manière explicite (Cass. soc., 27 nov. 2013, n° 12-25.308).

L'arrêt commenté vient rappeler cette exigence.

En l'espèce, une salariée avait été engagée, à compter du 19 août 2013 en qualité de commis de cuisine suivant un contrat unique d'insertion stipulant une période d'essai de 60 jours expirant donc le 19 octobre 2013. L'employeur a signifié verbalement à la salariée début octobre que son contrat serait rompu le 19 octobre suivant après sa journée de travail. La salariée ne s'est donc plus présentée sur les lieux de son travail postérieurement au 19 octobre 2013. Les documents de fin de contrat ont été établis le 30 octobre 2013 et lui ont bien été remis.

Estimant que son contrat de travail avait été rompu le 30 octobre 2013 au motif que l'attestation pôle-emploi avait été établie à cette date, la salariée a saisi les juridictions prud'homales de demandes de dommages et intérêts pour rupture abusive du contrat de travail et non-respect de la procédure de licenciement.

L'employeur avait alors démontré que la rupture des relations contractuelles était bien intervenue pendant la période d'essai en arguant de ce que :

- la salariée ne s'était plus présentée à son poste de travail à compter du 20 octobre 2013 ;
- elle n'avait jamais sollicité de rappel de salaire pour la période 20 au 30 octobre 2013 ;
- les documents de fin de contrat faisaient état du dernier jour travaillé comme étant le 19 octobre 2013 ;
- les attestations versées aux débats confirmaient l'absence de la salariée dans les locaux à compter du 20 octobre 2013.

Pour la salariée, la notification de la rupture de la période d'essai ne pouvait pas revêtir la forme d'une déclaration orale. En outre et sans expliquer les motifs qui l'auraient conduit à ne plus se présenter à son travail à partir du 19 octobre 2013, la salariée prétendait que la circonstance qu'elle ait cessé son activité professionnelle à cette date ne signifiait pas qu'elle ait été informée qu'il s'agissait d'une rupture de la période d'essai. Selon la salariée, elle n'aurait appris la rupture de son contrat qu'à la réception de l'attestation pôle-emploi.

La Cour d'appel a déduit de ces circonstances de faits que l'absence de la salariée à compter du 20 octobre 2013 ne pouvait s'expliquer que par la rupture de la période d'essai dont elle avait forcément été prévenue. La Cour d'appel a alors retenu que la rupture des relations de travail était intervenue pendant le délai de 60 jours fixé contractuellement de sorte qu'aucun abus de l'employeur ne pouvait être relevé.

Saisi du pourvoi de la salariée, la Cour de cassation n'a pas suivi le raisonnement de la Cour d'appel et a rappelé que « (...) si chacune des parties peut discrétionnairement et, sauf dispositions particulières, sans forme, mettre fin aux relations contractuelles pendant la période d'essai, la rupture doit être explicite et, d'autre part, que la rupture du contrat de travail se situe à la date à laquelle son auteur manifeste la volonté d'y mettre fin », l'employeur devait « de

*manière explicite, manifester sa volonté de mettre fin à la période d'essai avant la date de son expiration ».*

Au regard de cette décision, il ne peut être que conseiller à l'employeur d'établir un écrit dès lors qu'il entend mettre fin à la période d'essai d'un salarié afin d'être toujours en mesure de prouver :

- sa volonté de mettre fin à la période d'essai,
- et que la rupture est bien intervenue dans les délais impartis.

À rapprocher : [Cass. soc., 27 nov. 2013, n° 12-25.308](#)

## SANTE ET SECURITE

### Inaptitude et reprise du paiement des salaires [Cass. Soc., 4 mars 2020, n°18-10.719](#)

*Ce qu'il faut retenir :*

**L'employeur doit reprendre le versement du salaire d'un travailleur déclaré inapte qui n'est ni reclassé, ni licencié à l'expiration du délai d'un mois suivant la date de l'examen médical de reprise du travail, et ce même si le salarié a retrouvé un emploi**

*Pour approfondir :*

Selon l'article L. 1226-4 du Code du travail, « lorsqu'à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail ».

Dans les faits ayant donné lieu à cet arrêt, une salariée qui avait été engagée le 7 novembre 2011 par une association, en qualité de coordinatrice du secteur accueil collectif de

mineurs, avait été placée en arrêt de travail pour maladie à compter du 7 mars 2013.

Par la suite, la salariée avait été déclarée inapte à son poste par le médecin du travail à l'issue de deux examens en date des 20 août et 12 septembre 2014, avant d'être licenciée pour inaptitude le 3 décembre 2014.

N'ayant procédé ni au reclassement, ni au licenciement de la salariée concernée dans le délai d'un mois suivant l'examen médical, l'employeur avait repris le versement des salaires à compter du 12 octobre 2014, et ce jusqu'au licenciement intervenu le 3 décembre 2014.

Le 8 janvier 2015, la salariée avait saisi le Conseil de Prud'hommes compétent en sollicitant la nullité de son licenciement et la condamnation de l'association au paiement de diverses sommes à titre de dommages et intérêts et de rappel de salaire.

Dans la mesure où la salariée avait retrouvé un emploi à compter du 17 septembre 2014, l'association, avait sollicité - dans le cadre du contentieux - le remboursement des salaires versés pour la période allant du 12 octobre au 3 décembre 2014.

La Cour d'Appel de Nancy, aux termes d'un arrêt en date du 17 novembre 2017, avait condamné la salariée à rembourser à l'association les salaires versés au titre de la période précitée au motif que depuis le 17 septembre 2014 elle avait retrouvé un emploi à temps plein.

La question posée à la Cour de cassation était donc de savoir si le fait que le salarié déclaré inapte ait retrouvé un emploi pouvait dispenser l'employeur de son obligation de reprendre le paiement du salaire en l'absence de reclassement ou de licenciement dans le délai d'un mois suivant l'examen médical.

Aux termes de son arrêt en date du 4 mars 2020, la Chambre sociale de la Cour de cassation a cassé et annulé la décision rendue par la Cour d'Appel de Nancy en énonçant :

« Attendu que, selon ce texte, l'employeur est tenu de verser au salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel, qui n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou qui n'est pas licencié, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail ;

Attendu que pour condamner la salariée à rembourser à l'association les salaires versés par cette dernière entre le 12 octobre 2014, soit un mois après sa déclaration d'inaptitude, et le 3 décembre 2014, date de son licenciement, la cour d'appel a retenu que depuis le 17 septembre 2014, la salariée avait retrouvé un nouvel emploi à temps plein. ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le contrat de travail n'avait été rompu que par le licenciement intervenu le 3 décembre 2014, de sorte que l'employeur était tenu de verser à la salariée, pour la période du 12 octobre au 3 décembre 2014, le salaire correspondant à l'emploi qu'elle occupait avant la suspension du contrat de travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé ».

**Ainsi, lorsque le salarié déclaré inapte n'est ni reclassé, ni licencié dans le délai d'un mois suivant la date de l'examen médical de reprise du travail, l'employeur doit reprendre le versement du salaire, et ce quand bien même le salarié aurait retrouvé un emploi à temps plein.**

À rapprocher : [Article L. 1226-4 du Code du travail](#)

**Assouplissement du protocole de déconfinement destiné aux entreprises**

[Protocole de déconfinement destiné aux entreprises pour assurer la sécurité et la santé des salariés](#)

Ce qu'il faut retenir :

**Suite à la publication du premier protocole de déconfinement national le 5 mai 2020, le Ministère du travail a publié le 24 juin 2020 une version actualisée contenant des mesures assouplies.**

Pour approfondir :

En vue du déconfinement national du 11 mai 2020, le Ministère du travail avait publié, le 5 mai 2020, un plan de déconfinement destiné aux entreprises afin d'assurer la santé et la sécurité des salariés.

Ce plan prévoyait notamment que le télétravail devait être la règle chaque fois qu'il pouvait être mis en œuvre, et ce dans la mesure où il était de nature à éviter le risque en supprimant les circonstances d'exposition.

Concernant l'aménagement des espaces de travail, le protocole de déconfinement prévoyait que chaque salarié devait disposer d'un espace de 4m<sup>2</sup> sans contact avec d'autres personnes. Lorsque cette distanciation ne pouvait pas être respectée, le port du masque devait être mis en place à titre de mesure barrière complémentaire.

Le protocole de déconfinement comportait également des informations à mettre en œuvre en matière :

- d'aménagement des locaux et des postes de travail ;
- de gestion des flux de salariés et de personnes ;
- de prise en charge d'une personne éventuellement contaminée par le Covid-19 ;
- de gestes et mesures barrières à mettre en œuvre : masques, gants, etc. ;
- de nettoyage/ désinfection des surfaces / locaux ;
- etc.

Le Ministère du travail a publié le 24 juin 2020 une nouvelle version « assouplie » du plan de déconfinement précité.

L'assouplissement des mesures concerne surtout :

- le télétravail : celui-ci « *n'est plus la norme mais il reste une solution à privilégier dans le cadre d'un retour progressif à une activité présentielle, y compris alternée* » ;
- les distanciations entre salariés : désormais la règle à respecter est d'au moins un mètre de distanciation physique entre chaque personne. La « jauge » d'au moins 4 m<sup>2</sup> par salarié n'est plus imposée mais seulement conseillée.

En tout état de cause, il convient de rappeler que les mesures mises en œuvre au sein de l'entreprise en matière de lutte contre l'épidémie de Covid-19 destinées à garantir la santé et la sécurité des salariés doivent faire l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel.

À cet égard, le protocole de déconfinement dans sa version en date du 24 juin 2020 prévoit que « *le dialogue social est un élément essentiel pour la mise en œuvre des mesures prévues par ce protocole. L'association des représentants du personnel et des représentants syndicaux permettra de décliner ces mesures dans l'entreprise en tenant compte de la réalité de son activité, de sa situation géographique et de la situation épidémiologique, et des missions confiées à chacun. Elle permet également d'anticiper les difficultés concrètes liées à leur mise en œuvre* ».

Le document précité rappelle également que « *la bonne information de l'ensemble des salariés et la concertation au sein de chaque unité de travail est également indispensable. Elle permettra de trouver les solutions les plus opérationnelles pour l'application de ces mesures, tout en renforçant la confiance de tous dans la capacité de l'entreprise à poursuivre l'activité en toute sécurité* ».

Par ailleurs, le plan de déconfinement dans sa dernière version prévoit la désignation d'un référent Covid-19 au sein de l'entreprise.

Enfin, le plan de déconfinement prévoit que les entreprises devront accorder une attention

particulière à certaines catégories de salariés tels que ceux susceptibles de développer une forme grave de la maladie ou ceux partageant le domicile d'une personne à risques, en prenant des mesures de protection particulière : télétravail à privilégier ou lorsque ce n'est pas possible, mise à leur disposition d'un masque à usage médical à porter sur le lieu de travail et dans les transports en commun, attention particulière à porter à la propreté des mains et aménagement spécifique éventuel du poste de travail. Le protocole rappelle aussi que les personnes vulnérables ou partageant leur domicile qui ne peuvent pas télétravailler peuvent se voir établir une déclaration d'interruption du travail par leur médecin traitant ou le médecin du travail.

À rapprocher : [Protocole de déconfinement destiné aux entreprises pour assurer la sécurité et la santé des salariés](#)

## CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

**Inopposabilité de la clause de non-concurrence en l'absence de preuve de la signature du contrat de travail par le salarié**  
[Cass. soc., 1er avril 2020, n° 18-24.472](#)

Ce qu'il faut retenir :

L'acceptation de la clause de non-concurrence par le salarié doit être claire et non équivoque.

**En l'absence d'exemplaire du document contractuel signé par le salarié, l'employeur ne peut lui opposer celle-ci après la rupture de son contrat de travail et ce, quand bien même le salarié a perçu la contrepartie financière relative à ladite clause.**

Pour approfondir :

La Chambre Sociale a rendu, le 1<sup>er</sup> avril dernier, une décision inédite, peu commune en matière de clause de non-concurrence où le débat porte en général principalement sur la question de la validité de ladite clause.



Dans cette affaire, une salariée, responsable d'une agence d'intérim avait rompu son contrat de travail après trois ans d'exercice. Ce contrat daté du 3 octobre 2011, comportait une clause de non-concurrence, assortie d'une contrepartie financière qui avait, à compter de son départ, été versée à la salariée. La salariée étant entrée au service d'une entreprise concurrente, en violation de cette clause, son employeur avait saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir le remboursement de la contrepartie pécuniaire ainsi versée et le paiement de dommages-intérêts en exécution de la clause pénale prévue au contrat.

La salariée a fait valoir qu'elle n'avait jamais signé le contrat de travail qui était communiqué aux débats par l'employeur, ce dernier reconnaissant, quant à lui, avoir égaré l'exemplaire signé par la salariée.

Contrairement au Conseil de Prud'hommes, la Cour d'appel a estimé qu'en dépit de l'absence de signature du contrat de travail, la clause de non-concurrence était bien opposable à la salariée, qui ne pouvait contester l'existence dudit contrat dans la mesure où :

- elle avait signé un avenant à celui-ci, quelques mois plus tard, le 25 janvier 2012, modifiant le lieu d'exercice de ses fonctions ;
- elle reconnaissait dans sa lettre de démission avoir exercé ses fonctions depuis le 3 octobre 2011, date correspondant à celle de son contrat de travail ;
- elle réclamait le paiement d'heures supplémentaires sur la base du temps de travail mentionné aux termes de son contrat du 3 octobre 2011 ;
- elle ne contestait pas avoir perçu les indemnités compensatrices relatives à la clause de non concurrence prévue par son contrat.

La Cour de cassation a censuré le raisonnement de la Cour d'appel en considérant que ces motifs

ne permettaient pas d'établir « une acceptation claire et non équivoque par la salariée de la clause de non-concurrence » et qu'en se déterminant ainsi, la cour d'appel n'avait pas donné de base légale à sa décision. La Haute Cour a ainsi partiellement cassé la décision d'appel sur ce point, au visa des articles L.1221-1 du code du travail et 1134 du code civil.

Si les éléments pris en compte par la Cour d'appel permettaient effectivement de démontrer l'existence du contrat de travail daté du 3 octobre 2011, ils ne suffisaient pas à établir l'acceptation claire et non équivoque de la clause de non-concurrence par la salariée et ce, alors même qu'elle reconnaissait en avoir perçu la contrepartie pécuniaire.

La jurisprudence est stricte en matière de consentement à la clause de non-concurrence et l'employeur qui entend s'en prévaloir doit ainsi être en mesure de le démontrer celui-ci, lequel ne peut, en pratique, résulter que de la signature du contrat ou de l'avenant détaillant les conditions de la clause.

Notons d'ailleurs que la jurisprudence exige, à l'inverse, que la renonciation par l'employeur à la clause de non-concurrence soit également claire et non équivoque (Cass. soc., 12 juill. 1989, n° 86-41.668 ; Cass. soc., 25 oct. 1995, n° 93-45.442 ; Cass. soc., 11 juin 1998, n° 96-42.262 ; Cass. soc., 8 juin 2011, n° 10-12.736).

À rapprocher : Cass. soc., 8 juin 2011, n° 10-12.736

\*\*\*

Nicolas Billon  
Associé-Gérant

[nbillon@simonassocies.com](mailto:nbillon@simonassocies.com)

Collaborateurs

Annaël Bashan

[abashan@simonassocies.com](mailto:abashan@simonassocies.com)

Anne-Laurence Faroux [alfaroux@simonassocies.com](mailto:alfaroux@simonassocies.com)  
Associée

Amélie Charbonnel [acharbonnel@simonassocies.com](mailto:acharbonnel@simonassocies.com)  
Ambre Corbin [acorbin@simonassocies.com](mailto:acorbin@simonassocies.com)  
Yen Nguyen [ynguyen@simonassocies.com](mailto:ynguyen@simonassocies.com)