

# Flash infos



Chers abonnés,

Ce flash infos revient sur différents sujets :

- La validité d'un rupture conventionnelle collective ;
- L'incidence d'un avis d'inaptitude en cas de cessation totale d'activité ;
- Le doublement de la durée du congé de présence parentale ;
- Le principe de séparation du budget de fonctionnement et du budget dédié aux activités sociales et culturelles.

Et pour terminer, nous revenons sur une décision récente de la Cour de cassation portant la clause de non-concurrence.



## *RCC : impossible en cas de fermeture d'établissement*

Le dispositif de rupture conventionnelle collective (RCC) permet à l'entreprise de prévoir, par accord collectif validé par l'administration, des suppressions d'emploi, en dehors de tout licenciement et de raisons économiques.

La RCC est également basée sur le volontariat. Le salarié doit avoir le choix de quitter ou non l'entreprise. L'employeur ne peut pas lui imposer de partir dans un tel dispositif. Selon les dispositions légales en la matière, la rupture du contrat de travail qui intervient dans le cadre d'un tel accord ne peut pas être imposée ni par l'employeur ni par le salarié.

La Cour administrative d'appel de Versailles, dans un arrêt du 20 octobre 2021, apporte des précisions au sujet de la RCC.

En l'espèce, une entreprise avait signé un accord collectif portant sur une RCC concernant l'un de ses établissements employant 33 salariés. L'administration a validé l'accord. Cette décision de l'administration a été contestée devant le Tribunal administratif par un syndicat non-signataire au motif que l'employeur préalablement à la signature de l'accord avait pour projet de fermer l'établissement selon un note d'information transmise au CSE.

Le Tribunal administratif a rejeté la demande et le syndicat a saisi la Cour administrative d'appel de Versailles, celle-ci a annulé le jugement du Tribunal.

La Cour estime qu'en validant l'accord RCC, l'administration a violé l'article L. 1237-19 du code du travail qui prévoit que l'accord « **peut déterminer le contenu d'une RCC excluant tout licenciement** ». L'accord collectif portant rupture conventionnelle collective n'est pas valide lorsqu'il vise un établissement dont la fermeture est proche.

En effet, les départs dans le cadre d'une RCC ne peuvent qu'être volontaires, dès lors que l'employeur avait pour projet de fermer le site, les salariés concernés n'avaient pas de réel choix entre un départ volontaire et le maintien de leur emploi. Ainsi la décision administrative validant l'accord collectif portant RCC a été annulé par la Cour.

**CAA Versailles, 4<sup>e</sup> chambre 20 octobre 2021, n°21VE02220**



## *Incidences d'un avis d'inaptitude en cas de cessation totale d'activité*

La possibilité validée par la Cour de cassation de rompre le contrat de travail pour licenciement économique dans le cadre d'une cessation d'activité même en présence d'une inaptitude constatée par le médecin du travail.

La Cour de cassation a eu l'occasion de valider à plusieurs reprises qu'en cas de cessation totale d'activité de l'entreprise qui n'appartient pas à un groupe, le licenciement économique peut être prononcé à l'égard d'un salarié, quand bien même celui-ci a été déclaré inapte, puisque toute recherche de reclassement serait impossible et vaine.

De telles difficultés économiques prévalent donc sur les dispositions protectrices du licenciement dans le cadre d'une inaptitude et notamment sur l'indemnité spéciale en cas d'inaptitude d'origine professionnelle. Peu importe d'ailleurs la nature des faits à l'origine de la cessation d'activité, qu'il s'agisse du départ en retraite du gérant sans repreneur pour assurer la continuité d'activité ou du placement en liquidation judiciaire nécessitant une action rapide pour garantir les créances salariales.

**Cass. soc., 9 déc. 2014, n° 13-12.535 , Cass. soc., 4 oct. 2017, n° 16-16.441, Cass. soc., 15 sept. 2021, n° 19-25.613**



## *Doublement de la durée du congé de présence parentale*

Le législateur prévoit des dispositions particulières concernant l'accompagnement des parents devant s'occuper d'un enfant dont l'état de santé ou le handicap nécessite une présence soutenue. Cet accompagnement se matérialise par le droit à un congé spécifique, appelé congé de présence parentale. L. 1225-62 du code du travail. Le salarié peut demander à bénéficier de ce congé en adressant un courrier à son employeur au moins 15 jours avant le début du congé (avec le certificat médical). Lors de ce congé, le contrat de travail du salarié est suspendu et le salarié perçoit une allocation journalière de présence parentale.

Auparavant, la durée du congé était limitée à 310 jours devant être utilisées dans une limite maximale de trois ans et le dispositif pouvait être renouvelé sous certaines conditions à l'issue de cette période.

A présent, les parents d'enfants dont l'état de santé ou le handicap nécessite un accompagnement soutenu pourront solliciter avant même l'expiration de la période de 3 ans un renouvellement du crédit de 310 jours. Les salariés éligibles à ce dispositif pourront désormais mobiliser jusqu'à 620 jours de congés sur trois ans. La demande de renouvellement doit s'accompagner du nouveau certificat médical qui suit l'enfant et à l'accord explicite du service de contrôle médical.

**LOI n° 2021-1484 du 15 novembre 2021 visant à améliorer les conditions de présence parentale auprès d'un enfant dont la pathologie nécessite un accompagnement soutenu**



## *Rappel du principe de séparation des budgets ASC et fonctionnement du CSE*

Le CSE de chaque entreprise d'au moins 50 salariés dispose de deux budgets, certes calculés sur la même assiette, la masse salariale brute, mais bel et bien distinct l'un de l'autre, tant par les actions qu'ils financent respectivement que par les dispositions séparées du code du travail qui les prévoient.

La Cour de cassation confirme dans un arrêt du 20 octobre 2021 les principes de dualité et de séparation de ces deux budgets du CSE, lesquels doivent être utilisés conformément à leur objet à savoir d'une part, le fonctionnement du comité et ses attributions économiques et professionnelles et d'autre part, les activités sociales et culturelles.

Cette décision sanctionne la décision d'un comité d'entreprise, en 2018, de transférer aux ASC les budgets de fonctionnement antérieurs non utilisés ; donc avant la possibilité de transférer 10% du reliquat annuel d'un budget vers l'autre en cas d'excédent désormais ouverte aux CSE.

Certes, le transfert est aujourd'hui possible et légalement encadré, mais cette décision rappelle aux CSE toute la prudence à envisager à cette occasion pour ne pas encourir la qualification de « trouble manifestement illicite » avec réintégration des sommes transférées à tort et remboursement de celles dépensées pour « financer irrégulièrement des ASC ». Seuls les excédents sont par conséquent transférables, et ce dans la limite de 10%.

Notez d'ailleurs qu'un tel transfert peut avoir un effet négatif sur le financement des expertises ordonnées par le CSE. En effet, lorsque le CSE ne dispose pas du budget de fonctionnement suffisant pour financer en partie les expertises qui le sont à 80% par l'employeur et 20% par le CSE, comme celle portant sur les orientations stratégiques de l'entreprise, l'employeur n'est obligé de les financer intégralement uniquement lorsque le CSE n'a pas procédé à un tel transfert de budget au cours des 3 dernières années.

**Cass. soc., 20 oct. 2021, n° 20-14.578**



## La question du jour



**Votre question :** Suite à ma démission, je dois percevoir une indemnité compensant mon engagement de ne pas exercer d'activité concurrente à celle de mon ancien employeur (clause de non-concurrence). Mon ancien employeur refuse de me la verser en considérant que celle-ci est d'un montant trop élevé. **A-t-il le droit de demander sa révision devant le juge ?**

### Notre réponse :

Dans un arrêt récent du 13 octobre 2021, les juges ont rappelé que la contrepartie financière d'une clause de non-concurrence ne présentait pas les caractéristiques d'une clause pénale, mais bien d'une **indemnité compensatrice de salaire**. Par conséquent, **aucun juge n'est compétent pour augmenter ou diminuer le montant de cette contrepartie financière**. Seules les parties contractantes ont la possibilité de réviser ce montant.

Dans l'affaire présentée devant la Chambre sociale de la Cour de cassation, l'employeur mettait en avant que la contrepartie financière contractuellement prévue était d'un montant excessif (79 968€), notamment au regard des capacités financières de son entreprise.

La solution retenue par les juges est cohérente. En effet, une clause pénale se définit comme la clause d'un contrat par laquelle les parties contractantes fixent une indemnité forfaitaire, qui sera due **en cas d'inexécution d'une obligation contractuelle**. Le législateur a, ainsi, prévu la possibilité pour le juge de « *modérer ou augmenter la pénalité ainsi convenue si elle est manifestement excessive ou dérisoire* » (alinéa 2 de l'article 1231-5 du Code civil).

Or, la contrepartie financière d'une clause de non-concurrence **ne poursuit pas le même objectif**. Elle a vocation à compenser l'engagement pris par l'ancien salarié de ne pas exercer, après la cessation de son contrat de travail, une activité concurrente à celle de son ancien employeur. D'ailleurs, cette contrepartie financière constitue l'une des **conditions de validité** d'une clause de non-concurrence.

En revanche, nous attirons votre attention sur le fait qu'un certain nombre de clauses de non-concurrence contient des stipulations prévoyant le versement d'une pénalité à la charge de l'ancien salarié en cas de non-respect de ses obligations. Cette pénalité a bien le caractère d'une clause pénale et peut donc, à ce titre, faire l'objet d'une éventuelle révision, à la hausse comme à la baisse, par un juge.

Jurisprudence : [Cass. soc., 13 octobre 2021, n°20-12.059](#)



## Assistance

Vous vous posez des questions : comment le CSE peut-il agir ? L'employeur respecte-t-il ses obligations ?

Les élus doivent répondre aux sollicitations et traiter des dossiers parfois complexes dans le cadre de leurs attributions. Les services d'assistance permettent aux représentants du personnel de gagner en efficacité et en autonomie. ...

Abonnement - Ateliers - Veille documentaire

**MYCSE à LILLE, LYON et PARIS,**  
[www.mycse.fr](http://www.mycse.fr) – [info@mycse.fr](mailto:info@mycse.fr) - myCSE / Orseu – 3 rue Bayard 59000 LILLE

