

### DE L'ÉTABLISSEMENT ... DISTINCT ?

<b>Editorial</b> .....	1
<b>Jurisprudence</b> .....	3
• Relations individuelles du travail .....	3
• Relations collectives de travail .....	4
<b>Publications</b> .....	7

#### éditorial

Alain Coeuret  
*Of Counsel*

En Droit du travail, il semble que tout ait été dit sur cette notion qui est aussi fuyante dans sa définition qu'incontournable dans sa mise en œuvre, parce qu'elle conditionne l'application de plusieurs groupes de règles et non des moindres. C'est par la recherche de l'établissement, tout le monde en convient, qu'on découvre, par-delà la façade de l'entreprise, qu'elle est la réalité concrète d'accomplissement du travail salarié, laquelle peut être extrêmement différente d'un employeur à l'autre, selon la branche d'appartenance et le métier pratiqué. Ce mot établissement n'a pas d'autre sens lorsque le législateur l'utilise pour cerner le cadre dans lequel s'effectue le contrôle de la bonne application des règles édictant les obligations de santé et de sécurité et plus largement, celles portant sur les conditions de travail de la main d'œuvre utilisée, que ce soit en vertu d'un contrat de travail, d'un détachement ou d'une opération de travail en commun entre plusieurs entreprises (voir à cet égard l'article L 8113-1 du Code du travail qui définit le droit d'entrée des inspecteurs du travail dans tout établissement ... afin d'y assurer la surveillance et les enquêtes dont ils sont chargés). Cependant très vite, on s'aperçoit que la mise en œuvre des prérogatives de police du travail au niveau d'une partie seulement de l'entreprise va exiger plus que la présence d'une collectivité de salariés occupés sur un même site. Ainsi, l'exigence de la présentation à l'inspecteur des documents rendus obligatoires par le Code du travail ne se déclenche pas partout où l'on peut observer un regroupement, même durable, de travailleurs.

Elle supposera, comme l'a rappelé la chambre criminelle de la Cour de cassation dans un arrêt du 17 janvier 1995 (Bull. crim. n° 23), que l'on soit en présence d'une unité de travail dotée d'une autonomie fonctionnelle minimale par rapport au siège, autonomie matérialisée, pour reprendre les termes de l'arrêt, par la déconcentration du recrutement et personnalisée par la présence sur place d'un représentant du chef d'entreprise. Déjà, donc, face aux règles du travail les plus élémentaires, l'établissement dévoile son ambiguïté et sa complexité. Il peut aussi bien désigner l'entreprise en son entier, parce qu'elle est restée d'un bloc, qu'une partie de celle-ci, parce que son éclatement en plusieurs réalités fonctionnelles conduit à démultiplier la compétence des inspecteurs et à fonder un contrôle ailleurs que dans le ressort administratif de celui auquel se rattache le siège. Mais cette complexité de la construction juridique de l'établissement va prendre bien plus d'ampleur encore avec l'entrée en scène des institutions représentatives du personnel, délégués et comités, dans leur diversité de formes et de fonctions.

Pour mettre en place telle ou telle de ces institutions, il y a lieu en effet de tenir compte non pas seulement du périmètre initial que constitue l'entreprise (ou l'UES), mais également de périmètres dérivés qui ne font que traduire la recherche d'un exercice optimum du droit constitutionnel des salariés à participer à la détermination collective de leurs conditions de travail au sens de l'article 8 du Préambule de la Constitution de 1946 (auquel renvoie celle de 1958).

Ces périmètres secondaires ne sont autres que les établissements dont est composé l'entreprise ou à tout le moins, ceux qui peuvent recevoir le qualificatif de "distinct" puisque tel est le vocable consacré par la loi elle-même dans ce domaine (v. à cet égard l'article L 2327-1 du Code du travail s'agissant du comité d'établissement). En première analyse, on peut affirmer qu'il n'y aura d'établissement distinct digne de déclencher une déconcentration de la représentation institutionnelle des salariés, que si l'on observe la présence d'un double phénomène. Celui de la manifestation d'intérêts professionnels spécifiques et homogènes due souvent à la nature des activités pratiquées ainsi qu'à la dispersion géographique des tâches. Celui, ensuite, d'un partage par l'employeur d'une partie de ses prérogatives de gestion, pour pallier les inconvénients d'une chaîne hiérarchique qui s'allonge excessivement. En effet, le mécanisme de la délégation de pouvoirs, consentie à l'un de ses collaborateurs par le chef d'entreprise, primo déléguant en titre du pouvoir de direction et de ses corollaires, fait bien partie de la réalité de l'établissement quelle que soit la règle à mettre en œuvre et plus particulièrement s'il s'agit de celles organisant le droit collectif de représentation.

Mais ce n'est pas seulement pour annoncer ces caractéristiques de base que la loi et la jurisprudence utilisent l'adjectif "distinct". C'est aussi et surtout pour suggérer, qu'en ce domaine des relations collectives du travail, les solutions normatives vont varier d'un type d'institution représentative à l'autre et que, dans le mesurage des caractéristiques qui viennent d'être rappelées, le curseur ne s'arrêtera pas au même niveau selon qu'il s'agira d'une délégation syndicale, d'une délégation élue ou même d'un comité d'entreprise (devenu alors l'un des comités d'établissement chapeautés par un comité central). Au vrai, ce qui est qualifié de distinct doit être entendu comme relatif d'une institution à l'autre, parce que, par exemple, le contenu minimum de la délégation de pouvoirs accordée au chef d'établissement (expression utilisée par l'article L 2337-15 du Code du travail qui articule toujours explicitement les attributions du comité d'établissement avec le contenu de la délégation confiée au chef de celui-ci) s'avère, dans la jurisprudence administrative, naguère compétente pour résoudre ce type de difficultés, bien plus substantielle que ce qui est demandé par le juge judiciaire à propos des délégués du personnel ou des délégués syndicaux.

Pour ces derniers, en effet, c'est la conception "sociologique" de l'établissement qui semble avoir eu les faveurs de la chambre sociale, celle-ci mettant principalement l'accent sur "la présence d'une communauté de travail ayant des intérêts propres susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques, peu important que le représentant de l'employeur (sur place) ait le pouvoir de se prononcer sur ces revendications" (cass. Soc. 24 avril 2003 n° 01-60876 s'agissant du cadre de désignation des délégués syndicaux). Pourtant, quelques années plus tard, la Haute juridiction se montrera paradoxale en décidant, à la suite des modifications introduites par la loi du 20 août 2008, que la mise en place de comités d'établissement permet nécessairement la désignation des délégués syndicaux dans le même périmètre, ce qui redonnait de l'influence à la présence du pouvoir délégué (cass. Soc. 10 novembre 2010 n° 90-60451 et surtout cass. Soc. 18 mai 2011 n° 10-60383). Cette jurisprudence peu lisible souffrait sans doute de la dualité des compétences juridictionnelles en la matière, le juge administratif ayant sa propre vision des choses s'agissant de l'établissement distinct pertinent pour y implanter un comité.

C'est maintenant au tribunal d'instance, juge des élections professionnelles, que revient le soin de se prononcer sur la validité contestée de tous les périmètres secondaires d'implantation des institutions représentatives y compris celui du "comité d'établissement" nonobstant le fait que,

dans ce dernier cas, c'est le Direccte qui aura pris la décision de découpage, à défaut d'indication dans le protocole préélectoral (en ce sens, l'article L 2322-5 du Code du travail modifié par la loi du 8 août 2016). Ainsi, à l'avenir, les décisions de l'autorité administrative portant sur la reconnaissance de la qualité d'établissement distinct et sur la perte de cette qualité pour les élections aux comités d'entreprise pourront seulement faire l'objet d'un recours devant le juge judiciaire, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux. On ne peut que souhaiter que, par-delà ce changement de compétence juridictionnelle, le juge judiciaire (jugement du tribunal d'instance, immédiatement attaquant par pourvoi devant la chambre sociale de la Cour de cassation) se situe dans la continuité de la jurisprudence du Conseil d'Etat qui, depuis le célèbre arrêt Wagons-Lits de 1973, a très clairement et de façon constante placé le curseur de la reconnaissance du caractère distinct de l'établissement là où il le fallait pour favoriser une organisation optimale du dialogue social dans l'entreprise, ce qui suppose la prise en compte d'un niveau significatif du pouvoir délégué entre les mains d'un "chef d'établissement".

## JURISPRUDENCE

### Relations Individuelles du Travail

#### Le délégué n'est nullement schizophrène (cass. 6 juillet 2016 n° 15-10987)

Cette affaire jugée par la Cour de cassation comporte un aspect très classique, sur lequel il n'est guère besoin d'insister. Il est rappelé pour la énième fois que, pour être valide, une clause de non concurrence doit être assortie d'une contrepartie financière ayant pour objet d'indemniser le salarié qui, après la rupture de son contrat de travail, sera tenu à une obligation limitant l'exercice d'un nouvel emploi. Ce qui est déjà moins classique, c'est la reprise de la solution issue du revirement en date du 25 mai 2016 (n° 14-20578) aux termes duquel l'irrégularité consistant en le défaut d'une telle indemnisation, si elle peut conduire au prononcé de la nullité de la clause par le juge, ne cause pas nécessairement un préjudice au salarié qui fondrait en toute circonstance un droit à réparation. Pour obtenir celle-ci, l'intéressé doit désormais démontrer qu'il a subi un préjudice effectif.

Mais c'est la manière dont en l'espèce, l'employeur se défendait contre une telle prétention et, corrélativement, la réponse de la Cour, qui présente un intérêt par la rareté de la problématique, encore que les juges, du fond comme de cassation, aient tout fait pour que l'amateur de jurisprudence passe son chemin sans rien voir. En effet, le demandeur en nullité et en indemnisation automatique n'était autre que le DRH de l'entreprise, qui avait, en cette qualité, participé à la rédaction de la clause insérée dans son propre contrat de travail. La question posée était donc de savoir si cette participation rédactionnelle interdisait à ce responsable hiérarchique, dont la qualité de salarié n'était pas discutée, de critiquer la validité de l'engagement pour défaut d'indemnité post-contractuelle. Contrairement à ce que soutenait l'employeur, les juges ont estimé qu'une telle circonstance n'interdisait en rien d'invoquer la nullité de la clause.

Prima facie, la solution peut surprendre car elle paraît aller à l'encontre du principe selon lequel chacun doit assumer les conséquences dommageables de son propre comportement, l'erreur commise dans la rédaction de la clause, même à titre non exclusif, faisant obstacle à ce qu'ensuite on puisse invoquer le bénéfice de cette sanction. Pourtant la solution est autre et elle se comprend à la lumière du mécanisme de la délégation de pouvoirs qui, lorsqu'il croise l'exécution d'engagements contractuels du délégant par le délégué, conduit à faire de ce dernier le représentant de l'employeur lequel doit alors assumer les conséquences d'engagements souscrits pour son propre compte ainsi que des imperfections ou erreurs commises à cette occasion.

Pour approfondir l'analyse, il faut revenir à l'arrêt rendu par la chambre mixte de la Cour de cassation le 10 novembre 2010 (n° 09-60461). On se rappellera qu'après avoir distingué entre le pouvoir général de représentation incombant aux mandataires sociaux et pouvoir délégué à un préposé de l'entreprise, l'arrêt émancipe ce dernier de toute contrainte statutaire et propose de déduire l'imputabilité, à l'employeur, de l'acte juridique confectionnée par autrui des fonctions que ce dernier exerce et de la compétence dont elles permettent de présumer l'existence.

Il en résulte logiquement que, sauf défaut d'investiture ou détournement de pouvoirs dûment démontrés, l'employeur qui a eu recours à ce mécanisme doit assumer, y compris les conséquences dommageables d'un exercice défectueux des prérogatives déléguées. Dans ce cadre, la circonstance que le litige soit né d'une erreur du délégataire dans la définition de ses propres droits et obligations ne crée aucun obstacle pertinent à ce qu'il puisse ensuite critiquer en justice une clause telle que celle dont il est ici débattu. L'affaire souligne donc, encore une fois, le caractère stratégique de l'acte de délégation lequel, au-delà des effets spécifiques qu'il peut produire en matière pénale, dès lors qu'il respecte certaines conditions liées à l'intime conviction du juge, déclenche les conséquences du mandat dont on peut dire que la délégation de pouvoirs, même implicite, en induit la présence.

Cet effet, qui peut paraître considérable voire inquiétant parce que les directions d'entreprise n'ont pas toujours conscience de ce qu'impliquent les fonctions qu'elles confient à leurs collaborateurs, n'est que la contrepartie d'une absence de formalisme qui, s'il avait été adopté, aurait pu conduire à la contestation systématique des décisions prises par un autre que le chef d'entreprise, solution totalement contraire au bon déroulement de la vie des affaires.

## Relations Collectives de Travail

### Tout n'est pas grève (cass. Soc. 11 juillet 2016 n° 14-14226)

La jurisprudence sur la qualification juridique de la grève n'est pas si abondante qu'on puisse se permettre d'ignorer le présent arrêt, qui plus est lorsque, comme en l'espèce, la solution adoptée par la Cour de cassation débouche sur une possibilité de mettre en cause la responsabilité civile du syndicat qui est à l'origine du mouvement. Les faits étaient les suivants : invoquant de nouvelles contraintes réglementaires applicables à compter du 28 septembre 2006, qui prévoyaient que tout mécanicien d'avion devait posséder une licence de maintenance d'aéronef pour pouvoir prononcer une approbation pour la remise en service d'un appareil, une compagnie aérienne a envisagé de soumettre à la signature des organisations syndicales représentatives du personnel un projet d'accord qui prévoyait l'octroi de points de rémunération supplémentaires pour les mécaniciens titulaires de la licence et disposant d'une qualification leur permettant de signer cette remise en service. Des tracts syndicaux appelant les intéressés à ne plus apposer leur signature sur les bons de travail ont alors été distribués provoquant la saisine, par l'employeur, du juge des référés lequel a, par ordonnance, fait défense aux syndicats d'appeler, sous quelques formes que ce soit, les salariés de la société à refuser de signer les bons de travail relevant de leurs compétences, sous astreinte de 7000 € par infraction constatée. A la suite de quoi, l'employeur a saisi le Tribunal de Grande Instance aux fins de condamnation de ces syndicats, in solidum, au paiement de la somme de 484.719,32 € à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice causé par le mouvement qu'ils avaient déclenché. Mais, en appel, cette condamnation a été confirmée à l'encontre du seul syndicat, demandeur en cassation, qui n'a pas voulu signer une transaction avec l'employeur, ce syndicat faisait grief aux juges du second degré de l'avoir condamné à payer à celui-ci des sommes pour perte d'heures productives et pour recours à la sous-traitance. Cependant, le pourvoi est rejeté parce que, comme l'explique la Cour de cassation, le droit de grève n'autorise pas les salariés à effectuer leur travail dans des conditions autres que celles prévues au contrat.

Or, en l'espèce, le mouvement préconisé par les organisations syndicales conduisait bien à un tel résultat puisqu'il consistait à ne plus signer les bons de travail tout en assumant la réalisation des tâches uniquement liée au métier dans les règles de l'art. Autrement dit, les salariés, en suivant le mouvement, se bornaient à inexécuter une obligation professionnelle particulière et non, comme l'exige la définition prétorienne de la grève, à cesser le travail en sa totalité. Ce faisant, l'arrêt commenté vient enrichir un courant jurisprudentiel qui traduit le souci des juges de ne pas admettre le déclenchement des règles protectrices de la grève au bénéfice des salariés qui n'entendent pas appuyer leurs revendications par une cessation collective et concertée du travail les conduisant à déclencher la suspension temporaire de leur contrat de travail en son entier.

La "grève de l'astreinte" avait déjà donné lieu à semblable condamnation (cass. Soc. 2 février 2006 n° 04-12936) de même que le refus d'exécuter des travaux exceptionnels tout en continuant les tâches "ordinaires" (cass. Soc. 21 octobre 2009 n° 08-14490). La présente affaire vient s'agréger à ce courant tout en présentant un intérêt supplémentaire qui est d'indiquer ce que risquent les syndicats professionnels à provoquer ou à soutenir un tel mouvement. En effet, la Haute juridiction fait retour aux constatations souveraines des juges du fond, comme elle en a le droit et la mission, pour en déduire que si certains salariés avaient commencés à ne plus signer leurs bons de travail antérieurement au mot d'ordre syndical, les tracts diffusés notamment par l'organisation non signataire de la transaction avec l'employeur appelaient à une généralisation du mouvement de refus de signature des bons de travail et incitaient très clairement les salariés à l'accomplissement de ces actes fautifs en leur indiquant que l'argumentation de la direction relative à l'illégalité de l'action n'était pas fondée, que le syndicat n'avait ni diffusé de démenti, ni contesté être l'un des auteurs de ces tracts. Il n'en faut pas davantage pour caractériser les éléments constitutifs de la responsabilité civile du syndicat, lequel, sur la base de l'article 1382 du Code civil (désormais article 1240), pourrait, si aucune mesure d'apaisement n'intervient dans un tel contexte, devoir verser des sommes considérables mettant en péril son existence en tant que personne morale, qui doit répondre de ses actes comme n'importe quel autre tiers s'étant rendu complice et de la violation et de ses obligations contractuelles par incitation à violer celles-ci. C'est pourquoi le message délivré par la Cour à l'occasion dans la présente affaire s'adresse non seulement aux "grévistés" eux-mêmes, dont il convient qu'ils ne se fourvoient point, mais aussi aux organisations syndicales dont la mission est d'abord d'éclairer leurs membres ou sympathisants sur les bonnes pratiques y compris dans la contestation du pouvoir patronal, sous peine de devoir assumer les conséquences indemnitaires de postures aventureuses.

**Deux juges pour un seul salarié (Cons. Etat 29 juin 2016 n° 37412 ; cass. Soc. 30 juin 2016 n° 15-11424 et soc. 11 juillet 2016 n° 14-29094)**

Le statut protecteur des représentants du personnel et de ceux qui y sont assimilés constitue un carrefour de règles dont l'application mobilise tout autant le juge administratif que le juge judiciaire, invités parfois à rapprocher leurs raisonnements pour éviter des divergences, voire des contradictions. Force est de reconnaître que, s'il y en eût, ces inconvénients font pour la plupart partie du passé et qu'aujourd'hui les formations les plus hautes de cette dualité juridictionnelle (Cour de cassation et Conseil d'Etat) s'accordent sur l'essentiel lorsqu'il s'agit de fixer les conditions du licenciement d'un salarié protégé ou de tirer les conséquences d'une décision de l'inspecteur du travail qui autorise ou au contraire refuse l'autorisation administrative, à défaut de laquelle le licenciement sera qualifié d'illicite avec toutes les conséquences civiles, voire pénales, que cela peut engendrer. Chacun a pu noter l'importance prise par les notions de harcèlement sexuel aussi bien que moral, dont le juge judiciaire tire des conséquences rigoureuses pour ceux qui se sont rendu coupables de tels agissements. La catégorie des salariés protégés n'est pas à l'abri de cette rigueur, comme le montre l'arrêt du Conseil d'Etat du 29 juin 2016 dans une affaire où le représentant mis en cause avait dirigé son agressivité vers son homologue, délégué syndical tout comme lui, et non vers un salarié "ordinaire", a priori plus vulnérable que le premier.

La difficulté d'obtenir une autorisation de licencier pouvait venir ici de ce que la faute, a priori grave, avait été commise essentiellement dans l'exercice du mandat représentatif, fonction dans l'exercice de laquelle l'employeur n'a pas à s'immiscer. Pour autant, l'intéressé devait-il bénéficier d'une "immunité disciplinaire" obligeant l'employeur à disposer d'éléments mettant en cause la qualité du travail fourni par le salarié protégé pour obtenir l'autorisation de l'administration ?

Le Conseil d'Etat ne l'a pas pensé et c'est par une formule, que ne démentirait pas la Cour de cassation dans son approche du même phénomène, qu'il a estimé que le licenciement pouvait être autorisé car le salarié protégé avait manqué à son obligation de ne pas porter atteinte, dans l'enceinte de l'entreprise, à la santé et à la sécurité des autres membres du personnel. Le juge administratif considère donc le contrat de travail et le pouvoir disciplinaire dont il est l'une des contreparties, et affirme sans hésiter que l'administration du travail doit intégrer cette réalité contractuelle dans les déterminants de sa décision. Pour l'avenir, il faudra donc bien distinguer entre faute dans le seul mandat représentatif, face à laquelle l'employeur est sans compétence, et faute dans le contrat, laquelle, la présente espèce le montre, peut se manifester dans les rapports internes aux institutions élues ou syndicales, du moment que le comportement de l'intéressé est rattachable à sa condition de salarié de la même entreprise que celle de la victime. On s'étonne alors que, dans l'affaire ici évoquée, l'employeur n'ait pas obtenu gain de cause. Pour le comprendre, il faut remonter vers l'amont de la procédure et s'apercevoir qu'au lieu de se placer sur le terrain disciplinaire, l'employeur, troublé par la proximité du mandat, a préféré utiliser la voie étroite du licenciement motivé par le trouble au bon fonctionnement de l'entreprise.

Là encore, les deux Hautes juridictions sont à l'unisson car le Conseil d'Etat ne dédaigne pas de considérer cette cause de rupture, qui reste tout de même exceptionnelle, comme de nature à justifier l'autorisation de licencier. Seulement, tout comme le juge judiciaire, il l'apprécie avec une grande rigueur, car elle prolonge en quelque sorte un pouvoir disciplinaire réduit normalement à l'impuissance. Il n'est donc pas surprenant que, privé de la possibilité de modifier le motif de rupture avancé par l'employeur, vu la manière dont s'était noué le contentieux, le juge administratif ait dû examiner s'il y avait véritablement trouble au fonctionnement de l'entreprise ce qu'il n'a pu admettre, faute pour l'employeur de prouver que les répercussions du comportement du salarié sur la marche de l'entreprise étaient telles qu'elles imposaient la rupture de son contrat de travail. Paradoxalement, l'autorisation de licenciement délivrée par l'inspection du travail devait être annulée, ce qui met au jour l'importance de l'aiguillage que représente le choix du fondement, disciplinaire ou non, de la demande formulée par l'employeur et, sans doute aussi, une sorte de hiérarchie implicite des voies en concours, la disciplinaire devant être privilégiée toutes les fois que cela est possible.

Des conditions d'autorisation du licenciement, on passe aux conséquences de la rupture du contrat de travail du salarié protégé avec les arrêts de la Chambre sociale de la Cour de cassation ici sélectionnés. Quelle est la portée exacte d'une décision d'annulation de l'autorisation initialement accordée sur la décision que doit prendre ensuite le juge judiciaire saisi d'une demande d'indemnisation pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ? Dans l'arrêt du 30 juin 2016, la Cour de cassation apporte à cette question une réponse nuancée. L'annulation prononcée par le juge administratif ne prive pas nécessairement la rupture de toute légitimité. Toute la difficulté est de tracer la frontière entre les situations dans lesquelles cette liberté de qualification demeure au profit du juge du contrat de travail et les autres. En l'espèce, l'annulation de l'autorisation se fondait sur l'existence d'un lien entre la procédure de licenciement et les fonctions représentatives du salarié protégé. S'appuyant sur sa jurisprudence antérieure, la Cour de cassation estime qu'en une telle hypothèse le juge judiciaire doit obligatoirement faire droit à la demande d'indemnité réparant l'absence de cause réelle et sérieuse, quelle que soit par ailleurs la gravité de la faute reprochée au salarié.

Le principe de la séparation des pouvoirs s'oppose en effet à ce que le judiciaire puisse éventuellement accorder l'indemnité demandée, car il en va du respect de l'appréciation préalablement portée par le juge administratif. Aussi bien faut-il en conclure que l'affirmation première selon laquelle l'absence de cause réelle et sérieuse - et donc le droit à indemnisation - ne résulte pas en soi de l'annulation prononcée par le juge de l'excès de pouvoir, revêt l'allure d'une sorte de "peau de chagrin" qui suppose qu'exceptionnellement aucun lien entre le licenciement et les fonctions représentatives n'a pu être mis en évidence.

Pour compenser l'amertume que pourrait susciter pareille solution, on évoquera le second arrêt de la Chambre sociale (soc. 11 juillet 2016), à la lecture duquel on apprend que l'employeur qui a déclenché par le passé une procédure d'autorisation, ayant connu quelques vicissitudes, n'a pas à licencier le salarié protégé dont la réintégration a été ordonnée à tort par les juges du fond. S'il en va ainsi c'est parce que la réintégration du salarié dans un tel contexte n'a pas eu pour effet de créer de nouvelles relations contractuelles entre les parties. Il a bien été mis fin aux fonctions de l'intéressé sans que l'annulation prononcée par le juge fasse renaître celles-ci de leurs cendres et oblige l'employeur, qui finalement obtient gain de cause, à entamer une procédure de licenciement. Pour le comprendre, il faut préciser qu'en l'espèce ce n'est pas l'employeur qui avait pris l'initiative de la rupture, mais bien le salarié protégé lui-même, au terme d'une prise d'acte considérée comme justifiée et produisant en conséquence les effets d'un licenciement nul. Dès lors, comment admettre que le salarié puisse réclamer sa réintégration dans un emploi qu'il a lui-même fait le choix de quitter ?

## PUBLICATIONS DU CABINET

### **D. Jonin, A. Coeuret et F. Duquesne**

*Punir sans juger en droit du travail*

RJS 2016, Chronique page 555 (Réflexions sur le développement des amendes administratives en Droit du travail)

### **A. Coeuret (en collaboration avec F. Duquesne)**

*Portée et limite de l'effet exonératoire de la délégation de pouvoirs*

JCPS 2016 n°1026

---

## CONTACTS

BAUDOIN DE MOUCHERON

moucheron@gide.com

AURELIEN BOULANGER

boulanger@gide.com

DAVID JONIN

jonin@gide.com

FOULQUES DE ROSTOLAN

rostolan@gide.com

FRANÇOIS VERGNE

f.vergne@gide.com

GUILLAUME NAVARRO

navarro@gide.com

ALAIN COEURET

alain.coeuret@gide.com

Vous pouvez consulter cette lettre d'informations sur notre site Internet, rubrique Actualités & Publications : [gide.com](http://gide.com)

Cette lettre d'informations est une publication électronique périodique éditée par le cabinet Gide Loyrette Nouel (le "Cabinet") diffusée gratuitement auprès d'un nombre limité de personnes ayant une relation directe ou indirecte avec le Cabinet. Cette lettre d'informations est réservée à l'usage privé de son destinataire et n'a qu'une vocation d'information générale non exhaustive. Elle ne saurait constituer ou être interprétée comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'usage qu'il fait des informations fournies dans la lettre d'Informations et le Cabinet ne pourra être tenu responsable envers le destinataire de quelconques dommages directs ou indirects découlant de l'utilisation de ces informations. Conformément à la loi "informatique et libertés" n° 78-17 modifiée, vous pouvez demander à accéder, faire rectifier ou supprimer les informations vous concernant traitées par notre service Communication ([privacy@gide.com](mailto:privacy@gide.com)).