

// le dossier
jurisprudence hebdoLes arrêts décisifs de la semaine,
en complément de *l'actualité*

Rupture conventionnelle

Adresser la demande d'homologation avant l'expiration du délai de rétractation est une cause d'annulation de la convention de rupture

Il résulte de l'application combinée des articles L. 1237-13 et L. 1237-14 du Code du travail qu'une partie à une convention de rupture ne peut valablement demander l'homologation de cette convention à l'autorité administrative avant l'expiration du délai de rétractation de quinze jours prévu par le premier de ces textes. Ayant relevé que la demande d'homologation avait été adressée à la Direccte avant l'expiration du délai de rétractation, la cour d'appel a donc, à juste titre, jugé nulle et de nul effet la convention de rupture et condamné l'employeur au paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Cass. soc., 6 décembre 2017, n° 16-16.851 F-D

À compter de la signature de la convention de rupture par les deux parties, chacune dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation (*C. trav., art. L. 1237-13, al. 3*). D'après les textes, c'est « à l'issue du délai de rétractation » que la partie la plus diligente adresse la demande d'homologation à l'autorité administrative (*C. trav., art. L. 1237-14, al. 1^{er}*). Cette demande peut être envoyée par courrier simple, lettre recommandée avec AR, ou remise en main propre à l'administration (*Circ. DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008*). Depuis peu, elle peut également être transmise directement par voie électronique depuis le site telerc.travail.gouv.fr. Quel que soit le mode de dépôt de la demande, la Cour de cassation rappelle qu'**aucune des parties ne peut valablement demander l'homologation de la convention avant l'expiration du délai de rétractation** de 15 jours. Il s'agit en effet d'une **cause de refus d'homologation** (*Cass. soc., 14 janvier 2016, n° 14-26.220 PB; v. l'actualité n° 17001 du 20 janvier 2016*). Dans l'affaire tranchée le 6 décembre 2017, la particularité tenait au fait que, bien que la demande ait été présentée par l'employeur de façon prématurée (sans attendre la fin du

délai de rétractation), la convention de rupture avait fait l'objet d'une **homologation tacite**. En effet, le Direccte n'avait pas répondu dans le délai d'instruction de 15 jours ouvrables qui lui était imparti, de sorte que l'homologation était réputée acquise à l'issue de ce délai (*C. trav., art. L. 1237-14, al. 2*). La sanction était néanmoins inévitable : pour la Cour de cassation, à partir du moment où la demande avait été adressée au Direccte avant l'expiration du délai de rétractation, le **salarié était fondé à réclamer l'annulation de la convention de rupture** et, de ce fait, des **dommages-intérêts** correspondant à un **licenciement sans cause réelle et sérieuse**.

Obligation de loyauté

La création d'une entreprise concurrente à l'insu de l'employeur est fautive, même sans actes de concurrence déloyale ou détournement de clientèle

Le salarié qui, ayant créé, alors qu'il était au service de son employeur et sans l'en informer, une société dont l'activité était directement concurrente de la sienne, a manqué à son obligation de loyauté, peu important que des actes de concurrence déloyale ou de détournement de clientèle soient ou non établis. Par conséquent, la cour d'appel a pu déduire que ces faits étaient constitutifs d'une **faute grave**.

Cass. soc., 30 novembre 2017, n° 16-14.541 F-D

Pour la Cour de cassation, le **salarié qui crée, à l'insu de son employeur** et alors qu'il est toujours au service de ce dernier, une **entreprise** dont l'activité est directement concurrente de la sienne, **manque à son obligation de loyauté**. De tels faits justifient son licenciement pour faute grave (*Cass. soc., 9 juillet 2014, n° 13-12.423 F-D*). Le présent arrêt ajoute qu'il en va ainsi même en l'absence d'actes de concurrence déloyale ou de détournement de clientèle établi.

Dans cette affaire était reproché à un salarié le fait de détenir des parts dans une société, dont l'objet social était identique à celui de son employeur, sans que ce dernier n'en ait été averti. Licencié pour faute grave, l'intéressé avait contesté son licenciement au motif qu'il n'avait commis **aucun acte de concurrence déloyale** caractérisé. Il a cependant été débouté, les juges du fond, approuvés par la Cour de cassation, ayant

retenu l'existence d'une faute grave. La cour d'appel avait notamment estimé que les faits ne pouvaient être regardés comme constitutifs « d'un simple placement financier s'agissant d'une société à responsabilité limitée dont la personnalité des associés est déterminante et alors qu'il en était l'un des deux membres fondateurs ». Constituant ainsi clairement une violation de l'obligation de loyauté, ces faits étaient fautifs et justifiaient un **licenciement pour faute grave**, « peu important que des actes de concurrence déloyale ou de détournement de clientèle soient ou non établis ».

Heures de délégation

Paiement des heures de délégation prises pendant un mouvement de grève

D'une part, la grève ne suspend pas le mandat de représentation. D'autre part, il résulte des dispositions de l'article L. 2143-17 du Code du travail que les heures de délégation considérées de plein droit comme temps de travail, y compris lorsqu'elles sont prises pendant un mouvement de grève auquel le représentant du personnel ou d'un syndicat s'est associé, doivent être payées à l'échéance normale, l'employeur ne pouvant saisir la juridiction prud'homale pour contester l'usage fait du temps alloué aux représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat qu'après les avoir payées.

Cass. soc., 13 décembre 2017, n° 16-19.042 F-D

Comme le rappelle la Cour de cassation, la grève ne suspend pas le mandat des **représentants du personnel** : ces derniers **peuvent donc exercer leurs attributions et utiliser leurs crédits d'heures durant le mouvement de grève**. Il a ainsi été jugé que le temps passé en réunion avec l'employeur afin d'apporter une solution au conflit doit être payé en s'imputant sur les heures de délégation (Cass. soc., 27 février 1985, n° 82-40.173).

Le présent arrêt applique donc strictement le régime de paiement des heures de délégation à celles « prises pendant un mouvement de grève auquel le représentant du personnel ou d'un syndicat s'est associé ». Ainsi :

- ces heures sont de **plein droit considérées** comme du **temps de travail** et doivent être **payées** à l'échéance normale de la paie, sans donc que le représentant ait à fournir une justification préalable de leur bonne utilisation (C. trav., art. L. 2143-17; C. trav., art. L. 2315-10 à venir);
- si l'**employeur entend contester** l'utilisation faite de ces heures, il doit d'abord **les payer** et ensuite seulement **introduire un recours judiciaire**, à l'issue duquel il pourra, le cas échéant, en obtenir le remboursement.

On notera par ailleurs que la jurisprudence a déjà admis que les démarches multiples accomplies dans le cadre d'un mouvement de grève peuvent constituer des circonstances exceptionnelles justifiant un dépassement du crédit d'heures (Cass. soc., 8 juillet 1998, n° 97-42.743; Cass. soc., 9 juin 1999, n° 97-41.023). Sur le régime des heures de délégation prises en dépassement du crédit d'heures : *v. le dossier pratique -IRP- n° 147/2017 du 17 août 2017.*

ZOOM

Protection de la maternité

La mention d'une inaptitude avec impossibilité de reclassement ne suffit pas à motiver le licenciement en période de protection relative

Il résulte des dispositions combinées des articles L. 1232-6 et L. 1225-4 du Code du travail que l'employeur est tenu d'énoncer et qu'il peut résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée uniquement s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, à l'accouchement ou à l'adoption, de maintenir le contrat. Dès lors que la lettre de licenciement est uniquement motivée par une inaptitude avec impossibilité de reclassement et ne mentionne aucun des motifs limitativement exigés par l'article L. 1225-4, il doit en être déduit que le licenciement est nul.

Cass. soc., 7 décembre 2017, n° 16-23.190 F-D

La salariée bénéficie d'une protection dite « relative » durant la période de grossesse qui précède le début du congé de maternité, ainsi que durant les dix semaines suivant l'expiration du congé de maternité (ou, le cas échéant, suivant la fin des congés payés immédiatement accolés au congé). Pendant ces périodes, sous peine de nullité, le **licenciement** n'est **autorisé** que **pour** deux motifs énumérés par la loi : la **faute grave** non liée à l'état de grossesse ou l'**impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger** à la grossesse (C. trav., art. L. 1225-4; *v. le dossier pratique -Rupture- n° 19/2017 du 26 janvier 2017*). Une jurisprudence très formaliste exige de l'**employeur**

qu'il fasse **figurer expressément** l'un de ces deux **motifs dans la lettre de licenciement**, sous peine d'annulation de ce dernier. Ainsi, dans le cas où le licenciement reposerait, comme en l'espèce, sur une inaptitude avec impossibilité de reclassement, l'employeur doit veiller à faire apparaître, dans la motivation de la lettre de rupture, les mentions exigées par l'article L. 1225-4. Il a en effet déjà été jugé que le fait d'indiquer que le licenciement est fondé sur une inaptitude à tout poste avec impossibilité de reclassement ne peut se substituer au motif tiré de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail (*v. Cass. soc., 3 novembre 2016, n° 15-15.333 PB; v. l'actualité n° 17200 du 15 novembre 2016*). Comme l'expliquait déjà le commentaire publié au bulletin de la chambre sociale, « la solution peut sembler formaliste mais elle constitue le seul moyen d'assurer une application effective des dispositions protectrices de la salariée en état de grossesse qu'avait méconnues en la circonstance l'employeur en se plaçant exclusivement sur le terrain de l'application des conditions légales de licenciement d'une salariée déclarée inapte (L. 1226-12, alinéa 2, du Code du travail) ».

Le principe est de nouveau appliqué par l'arrêt du 7 décembre dernier : plusieurs semaines après son retour de congé maternité et alors qu'elle bénéficiait encore de la protection relative, une salariée avait été licenciée pour inaptitude médicalement constatée et impossibilité de reclassement, sans que la lettre de rupture ne fasse allusion à une « impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement ». **Aucun** des motifs limitativement exigés par l'article L. 1225-4 du Code du travail n'étant **énoncé**, la Cour de cassation conclut à la **nullité du licenciement**.