



DALLOZ

#67  
FÉVRIER  
2018

# TRAVAIL

## Dans ce numéro

- # Rupture du contrat de travail
- # Rupture du contrat de travail
- # Contrôle et contentieux

## #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### • Délai du recours en annulation en cas de rupture conventionnelle

*Lorsque la rupture conventionnelle a reçu exécution, le recours en annulation de la convention exercé plus d'un an après est irrecevable.*

La lecture combinée des articles L. 1237-13 et L. 1237-14 du code du travail nous enseigne qu'à compter de la signature de la convention de rupture du contrat de travail, les parties disposent d'un délai de rétractation de quinze jours

à l'issue duquel la convention doit être transmise à l'autorité administrative, qui dispose elle aussi d'un délai de quinze jours – à compter de la réception de la demande – pour homologuer la convention. À défaut de notification dans ce délai, le silence de l'administration vaut homologation.

L'article L. 1237-14 du code du travail précise par ailleurs que la validité de la convention est subordonnée à l'homologation et que toute contestation portant sur la rupture conventionnelle doit être introduite devant le conseil des prud'hommes, à peine d'irrecevabilité, dans un délai de douze mois à compter de la décision d'homologation. Qu'en est-il du recours introduit plus de douze mois après la décision implicite d'homologation, le salarié n'ayant pas été formellement informé de celle-ci ?

Dans la présente affaire, postérieurement à la signature d'une convention de rupture du contrat de travail d'un salarié, l'employeur avait formulé, le 25 octobre 2010, une demande d'homologation de ladite convention. Celle-ci fit l'objet d'une décision implicite d'homologation le 16 novembre 2010 et, le 30 décembre de la même année, le salarié reçut de l'employeur les documents de fin de contrat.

Le 17 novembre 2011, le salarié saisit la juridiction prud'homale d'une demande en nullité de la convention de rupture. Sa demande ayant été jugée irrecevable par les juges du fond, il se pourvut en cassation. Au soutien de son pourvoi, le salarié arguait qu'il était dans l'impossibilité d'agir, puisqu'il n'avait pas eu connaissance de la date d'homologation et donc du point de départ du délai.

La Cour de cassation considère toutefois que la convention de rupture avait reçu exécution, ce qui n'était d'ailleurs pas contesté. Aussi le salarié ne pouvait-il ignorer l'homologation, même implicite. Il avait donc disposé du temps nécessaire pour agir avant l'expiration du délai de douze mois. Son pourvoi est rejeté.

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*

## #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### • Prise d'acte de rupture, mandat apparent et indemnité compensatrice de préavis

*Lorsque l'auteur de la prise d'acte est un avocat qui se présente comme celui du salarié, que les détails contenus dans la lettre démontrent qu'il avait une connaissance approfondie de la situation, le juge du fond peut caractériser l'existence d'un mandat apparent autorisant l'employeur à ne pas vérifier si l'avocat justifiait d'un mandat spécial.*

L'avocat d'un salarié rédige une prise d'acte de rupture qui égraine une liste de griefs et l'adresse à l'employeur. Visiblement mécontent de la stratégie choisie, le salarié saisit le conseil de prud'hommes puis la juridiction d'appel en arguant du licenciement verbal dont il se dit victime et affirme ne jamais avoir donné mandat à l'avocat pour rédiger une prise d'acte de rupture. Dans l'incapacité de prouver le licenciement verbal, ce point est écarté par la cour d'appel qui considère que la prise d'acte rédigée par le conseil du salarié est tout à fait valable et produit les effets d'une démission.

Le salarié se pourvoit en cassation, estimant que pour pouvoir prendre acte de la rupture du contrat de travail, l'avocat doit nécessairement disposer d'un mandat exprès. Mais la chambre sociale approuve le raisonnement



↳ de la cour d'appel. Cette dernière a en effet relevé que l'avocat auteur de la prise d'acte s'est présenté comme étant celui du salarié et s'est exprimé au nom de ce dernier, que le contenu de cette lettre démontre que son auteur avait une connaissance approfondie de la situation du salarié, de ses déplacements, d'un accident du travail dont il a été victime ainsi que des données du litige l'opposant à l'employeur. Dès lors, ces éléments permettent de caractériser des circonstances qui autorisaient l'employeur à ne pas vérifier si l'avocat justifiait d'un mandat spécial pour prendre acte de la rupture de son contrat de travail pour le compte de son client. La cour d'appel a donc bien pu retenir que le salarié a été valablement engagé par son avocat sur le fondement d'un mandat apparent.

L'arrêt du 22 novembre apporte, en outre, une précision concernant l'indemnisation de l'employeur lorsque le salarié n'a pas exécuté le préavis auquel il est tenu. Rappelons que lorsque, comme dans la présente affaire, la prise d'acte de la rupture du contrat de travail emporte les effets d'une démission, le salarié peut être condamné à payer une indemnité compensatrice de préavis à son ancien employeur, qui n'a pas à exciper d'un quelconque préjudice. L'indemnité inclut-elle alors les congés payés afférents ? Il n'en est rien, selon la chambre sociale.

→ Soc. 22 nov. 2017,  
FS-P+B, n° 16-12.524

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

## #CONTRÔLE ET CONTENTIEUX

### ● L'exercice du pouvoir disciplinaire est indépendant de la procédure pénale

*Le droit à la présomption d'innocence ne prive pas l'employeur de se prévaloir de faits dont il a régulièrement eu connaissance au cours d'une procédure pénale pour licencier le salarié qui n'a finalement pas été poursuivi pénalement.*

Un employeur a mené une procédure d'instruction en interne pour des faits d'infraction à la législation sur les stupéfiants. Dans ce cadre, un salarié a fait l'objet d'une audition par les services de police. Et si ce salarié n'a pas été mis en examen, l'employeur, qui s'est constitué partie civile et a été destinataire d'une copie du dossier pénal, a procédé à son licenciement pour faute sur le fondement du procès-verbal d'audition. Le licenciement repose plus précisément sur les dispositions du règlement intérieur interdisant d'introduire, de distribuer ou consommer des produits stupéfiants au sein de l'établissement. Le salarié conteste son licenciement en soutenant la violation par l'employeur du droit à la présomption d'innocence.

Un salarié peut-il être ainsi licencié pour faute en raison de faits pénalement répréhensibles, commis dans le cadre de la relation de travail mais n'ayant pas fait l'objet d'une condamnation pénale ? La cour d'appel de Paris a prononcé la nullité du licenciement, considérant qu'il était intervenu en violation de la présomption d'innocence. La Cour de cassation censure toutefois cette position.

En premier lieu, elle rappelle que le droit à la présomption d'innocence - qui interdit de présenter publiquement une personne poursuivie pénalement comme coupable, avant condamnation, d'une infraction pénale - n'a pas pour effet d'interdire à un employeur de se prévaloir de faits dont il a régulièrement eu connaissance au cours d'une procédure pénale à l'appui d'un licenciement à l'encontre d'un salarié qui n'a pas été poursuivi pénalement. En second lieu, la haute juridiction ajoute que « la procédure disciplinaire est indépendante de la procédure pénale, de sorte que l'exercice par l'employeur de son pouvoir disciplinaire ne méconnaît pas le principe de la présomption d'innocence lorsque l'employeur prononce une sanction pour des faits identiques à ceux visés par la procédure pénale ».

→ Soc. 13 déc. 2017,  
FS-P+B, n° 16-17.193

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.



#### Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.