



DALLOZ

TRAVAIL

#95
OCTOBRE BIS
2020

Dans ce numéro

- # Rupture du contrat de travail
- # Rupture du contrat de travail
- # Contentieux

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● Loyauté et création d'une entreprise concurrente durant le préavis

Ne manque pas à son obligation de loyauté le salarié qui constitue une société dont l'immatriculation est réalisée pendant le cours du préavis, de sorte que son exploitation ne débute que postérieurement à la rupture du contrat de travail.

En l'espèce, le salarié, embauché en juillet 2014, avait présenté sa démission le 23 mai 2016. L'employeur lui avait notifié la rupture de son préavis pour faute lourde le 23 juin 2016, c'est-à-dire avant la fin du préavis. Parallèlement, il avait saisi la juridiction prud'homale aux fins de faire condamner le salarié au paiement de dommages-intérêts pour manquement à l'obligation de loyauté. Selon l'employeur, ce manquement était établi du fait que le salarié, alors qu'il était à son service et sans l'en informer, a créé une société dont l'activité est directement concurrente de la sienne, peu important que des actes de concurrence déloyale ou de détournement de clientèle soient ou non établis.

Les juges rejettent les prétentions de l'employeur : dès lors que l'exploitation de ladite société n'a débuté que postérieurement à la rupture du contrat de travail et que le salarié n'était donc plus tenu d'aucune obligation envers lui, aucun manquement à l'obligation de loyauté n'est caractérisé.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.



→ Soc. 23 sept. 2020,
n° 19-15.313

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● Faute de l'employeur et cessation d'activité

La cessation d'activité de l'entreprise résultant de sa liquidation judiciaire ne prive pas le salarié licencié de la possibilité d'invoquer l'existence d'une faute de l'employeur à l'origine de la cessation d'activité, de nature à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse, dès lors que le lien de causalité entre la faute et la liquidation est démontré.

Une secrétaire comptable a été licenciée pour motif économique à la suite de la mise en liquidation judiciaire de la société qui l'employait. Soutenant que la cessation d'activité de l'entreprise résultait d'une faute ou d'une légèreté blâmable de l'employeur, la salariée a saisi la juridiction prud'homale afin de voir juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse et voir fixer sa créance dans la procédure collective. Elle arguait que le gérant était responsable de fautes commises antérieurement à la liquidation judiciaire, lesquelles avaient contribué à l'insuffisance d'actif. Ce dernier n'avait notamment pas déclaré la cessation des paiements de la société en dépit de l'alerte donnée par celle-ci, et avait détourné des actifs en mettant les locaux à la disposition d'une autre société dont il détenait 95 % des parts.

Les demandes de l'intéressée sont rejetées. Certes, la chambre sociale de la Cour de cassation confirme que la cessation d'activité de l'entreprise résultant de sa liquidation judiciaire ne prive pas le salarié licencié de la possibilité d'invoquer l'existence d'une faute de l'employeur à l'origine de la cessation d'activité, de nature à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse. Cependant, elle souligne que le défaut de déclaration de l'état de cessation des paiements de la société et le détournement d'actif commis par le dirigeant postérieurement à

→ Soc. 8 juill. 2020,
n° 18-26.140



- ↳ l'ouverture de la procédure collective n'étaient pas à l'origine de la liquidation judiciaire et, partant, du motif économique de cessation d'activité à l'origine du licenciement de la salariée. Ces faits ne pouvaient donc appuyer l'invocation de l'absence de cause réelle et sérieuse.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

#CONTENTIEUX

● Licenciement pour faute lourde : office du juge prud'homal

Après exclusion par le juge prud'homal de la faute lourde, il lui appartient de rechercher si les faits reprochés au salarié sont constitutifs d'une faute grave ou de nature à conférer une cause réelle et sérieuse au licenciement.

En l'absence d'intention de nuire du salarié licencié pour faute lourde, le juge prud'homal doit-il vérifier si la rupture du contrat de travail repose néanmoins sur une faute de nature à justifier le licenciement disciplinaire ? Dans l'arrêt rapporté, la chambre sociale de la Cour de cassation répond positivement à cette question.

La cour d'appel avait jugé en l'occurrence que, si les faits reprochés à la salariée pouvaient constituer des fautes, ils étaient exclusifs de toute intention de nuire, de sorte que le licenciement fondé sur cette intention était nécessairement privé de sa cause réelle et sérieuse.

Cette décision est censurée par la haute juridiction, qui reproche aux juges d'appel de ne pas avoir recherché si les fautes relevées étaient suffisamment graves ou sérieuses pour justifier un licenciement. Rien d'étonnant, finalement, au vu de l'office du juge prud'homal : en application de l'article 12 du code de procédure civile, celui-ci a en effet le pouvoir de requalifier la gravité de la faute reprochée au salarié en restituant aux faits leur exacte qualification juridique.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

.....
→ Soc. 16 sept. 2020,
n° 18-25.943
.....



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.