

## TRAVAIL

### Dans ce numéro

Rupture du contrat de travail

Rupture du contrat de travail

IRP et syndicat professionnel | Rupture du contrat de travail

### RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### Licenciement du salarié ayant tenu des propos sexistes

*La tolérance de l'employeur envers un salarié ayant tenu des propos à connotation sexuelle à l'égard de ses collègues par le passé n'est pas de nature à empêcher le licenciement.*

Un salarié employé en qualité de technicien supérieur a été licencié pour faute grave pour avoir eu des propos à connotation sexuelle, de manière réitérée, à l'égard de collègues féminines pendant plusieurs années. Il conteste son licenciement devant la juridiction prud'homale.

La cour d'appel juge le licenciement disproportionné au motif que l'employeur n'avait jamais sanctionné le salarié pour les mêmes faits par le passé.

Les hauts magistrats décident que l'employeur, qui est tenu d'une obligation de sécurité, était fondé à retenir le comportement fautif du salarié justifiant son licenciement après avoir constaté que ce dernier avait tenu envers deux de ses collègues, de manière répétée, des propos à connotation sexuelle, insultants et dégradants.

*Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.*

### RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

#### Nullité d'une rupture conventionnelle pour dol du salarié

*La rupture conventionnelle viciée en raison du dol du salarié est nulle. Cette nullité produit les effets d'une démission.*

À la suite de la conclusion d'une rupture conventionnelle, l'ancien employeur découvre que son ancien salarié, qui avait affirmé avoir pour souhait une reconversion professionnelle dans un autre domaine d'activité, a créé une société concurrente avec deux anciens salariés de l'entreprise. Au jour de la signature de la rupture conventionnelle, le projet était déjà abouti. L'ancien employeur assigne l'ancien salarié en nullité de la rupture conventionnelle pour dol.

Les juges d'appel constatent que le salarié, par des manœuvres dolosives, avait vicié le consentement de l'employeur et prononcent la nullité de la rupture et sa condamnation au paiement des sommes perçues ainsi qu'à l'indemnité compensatrice de préavis.

L'ancien salarié se pourvoit en cassation, il soutenait notamment qu'une réticence dolosive ne pouvait lui être imputée dès lors que ne pesait sur lui aucune obligation d'informer son cocontractant de son projet de création d'une activité concurrente.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel en retenant le dol du salarié pour avoir dissimulé intentionnellement à son employeur son projet qui avait un caractère déterminant pour ce dernier. Elle ajoute que la rupture conventionnelle annulée pour dol du salarié produit les effets d'une démission. Dès lors, le salarié sera tenu de rembourser à l'employeur l'indemnité de rupture mais également de lui verser une indemnité compensatrice au titre du préavis de démission non effectué.

*Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.*



## ●●● IRP ET SYNDICAT PROFESSIONNEL | RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### Exclusion de la compétence du juge judiciaire pour statuer sur le plan de départ volontaire d'un salarié protégé

*La chambre sociale se prononce sur l'articulation entre les règles du licenciement économique collectif et les règles protectrices des salariés protégés.*

Un groupe avait présenté au comité d'entreprise de l'une de ses filiales un document d'information sur le projet de reconversion/fermeture d'un site dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité. La DIRECCTE a homologué un document unilatéral portant sur le projet de licenciement collectif incluant un plan de sauvegarde de l'emploi mixte.

Deux salariées, représentantes du personnel, ont signé un protocole de rupture amiable pour motif économique à la suite de l'accord de l'inspection du travail. Elles forment un recours contestant notamment le motif économique de la rupture de leur contrat de travail.

Les juges du fond déclarèrent le Conseil de prud'hommes compétent pour statuer sur les demandes des deux salariées protégées. L'employeur forma un pourvoi en cassation.

La cour d'appel décide que le juge judiciaire est compétent pour s'assurer que la réorganisation est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

Les hauts magistrats cassent l'arrêt au visa du principe de séparation des pouvoirs au motif que le juge judiciaire était dépossédé de sa compétence dès lors que l'inspection du travail avait autorisé les ruptures amiables des contrats de travail pour motif économique des salariées protégées.

*Auteur : Éditions Lefebvre Dalloz – Tous droits réservés.*

● Soc.

26 juin 2024,  
n° 23-15.533



#### Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions Lefebvre 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 bénéficiaire 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.