



DALLOZ

#42

JUIN 2015

TRAVAIL

Dans ce numéro

Rupture du contrat de travail

Statuts particuliers

Contrat de travail

#RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

● L'autonomie de la rupture conventionnelle du contrat de travail

Par deux décisions rendues le 25 mars 2015, la Cour de cassation précise, d'une part, que sauf fraude ou vice du consentement, une rupture conventionnelle peut valablement être conclue pendant le congé de maternité d'une salariée et dans les quatre semaines suivant la fin de son congé. D'autre part, elle confirme la possibilité limitée reconnue aux parties à la rupture conventionnelle de conclure une transaction.

Dans la première espèce, la Cour de cassation devait répondre à la question de savoir si le contrat de travail peut être rompu par la conclusion d'une rupture conventionnelle lorsqu'elle est signée pendant une période de protection liée à la maternité. Pour ce faire, elle écarte l'application de l'article L. 1225-4 du code du travail selon lequel « aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre de congé maternité, qu'elle use au nom de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes ». Elle répond ainsi à cette question par une formule identique à celle prononcée en cas de suspension résultant d'un accident de travail : « sauf en cas de fraude ou de vice du consentement non invoqué en l'espèce, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé de maternité, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes ».

Dans la seconde espèce, la haute juridiction devait se pencher sur l'articulation complexe de la rupture conventionnelle avec une transaction conclue postérieurement. Dans un arrêt du 26 mars 2014, la chambre sociale avait déjà admis qu'une transaction puisse avoir lieu à la condition, d'une part, d'intervenir postérieurement à l'homologation de la convention de rupture par l'autorité administrative et, d'autre part, de ne pas viser à régler un différend relatif à la rupture du contrat de travail mais à son exécution sur des éléments non compris dans la convention de rupture.

Par l'arrêt du 25 mars 2015, la Cour confirme les termes de cette précédente décision. La transaction est donc nulle du fait qu'elle soit intervenue postérieurement à l'homologation de la rupture conventionnelle par l'autorité administrative et qu'elle ait eu pour fonction de régler un différend relatif à la rupture du contrat de travail. Cette solution se justifie par les dispositions relatives à la rupture conventionnelle : la transaction n'étant pas un mode de rupture de contrat de travail, elle ne doit pas venir neutraliser le régime de la contestation de la rupture conventionnelle.

#STATUTS PARTICULIERS

● Taire sa qualité de salarié protégé ne constitue pas une escroquerie

N'use pas d'une fausse qualité, au sens de l'article 313-1 du code pénal, le salarié qui tait sa qualité de salarié protégé lors de son licenciement économique.

En l'espèce, le directeur des ressources humaines d'une société fut licencié pour motif économique le 24 août 2009. Il saisit, peu après, le conseil des prud'hommes en demandant notamment l'octroi d'indemnités pour méconnaissance par l'employeur de son statut de salarié protégé résultant de son élection en décembre 2008 en qualité de conseil prud'homal. La société indiqua avoir ignoré le statut de salarié protégé de cet homme et porta plainte pour tentative d'escroquerie au jugement. Le juge d'instruction rendit une ordonnance de

→ Soc. 25 mars 2015, FS-P+B, n° 14-10.149

→ Soc. 25 mars 2015, FS-P+B, n° 13-23.368



↳ non-lieu, qui fut confirmée par la chambre de l'instruction. L'ordonnance relevait notamment que le délit d'escroquerie est un délit d'action qui nécessite, pour être constitué, des actes positifs et qu'il n'était pas établi que le salarié eut employé des manœuvres pour dissimuler son activité aux yeux de l'entreprise ayant transmis au service comptable des notes de frais afférentes à son mandat prud'homal.

La société forma donc un pourvoi au soutien duquel elle indiquait que ne pas informer son employeur, à l'occasion de son licenciement, de sa qualité de salarié protégé constitue un acte positif de la prise de fausse qualité de salarié non protégé. Dans un bref attendu, la Cour de cassation rejette l'argumentation en affirmant que « l'abstention, par un salarié, d'informer l'employeur de la protection dont il bénéficie, au regard du droit du licenciement, au titre d'un mandat extérieur, ne peut constituer l'usage d'une fausse qualité au sens de l'article 313-1 du code pénal ». Il est acquis, en effet, que les manœuvres frauduleuses constitutives du délit d'escroquerie doivent résider dans des actes positifs, une simple omission étant insuffisante. De fait, le moyen soulevé par la société était axé non sur les manœuvres frauduleuses mais sur la fausse qualité. La qualité au sens du droit pénal, qui peut être appréhendée comme toute particularité ou tout avantage de nature à inspirer confiance entre dans les prévisions du texte. Or la qualité de salarié non protégé est, en réalité, une non-qualité. Le juge d'instruction avait d'ailleurs relevé que « le statut de salarié non protégé ne peut constituer une qualité susceptible de constituer une escroquerie dès lors qu'il ne s'agit que d'un statut par défaut par rapport à celui de salarié protégé ».

On fera néanmoins observer que le Conseil constitutionnel a eu l'occasion de préciser en 2012, s'agissant des salariés protégés en raison d'un mandat extérieur à l'entreprise, que les dispositions protectrices « ne sauraient [...] permettre au salarié protégé de se prévaloir d'une telle protection dès lors qu'il est établi qu'il n'en a pas informé son employeur au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement ». Dès lors, l'irrespect par l'employeur des dispositions protectrices du salarié protégé lors de son licenciement, lequel irrespect serait lié à l'omission par le salarié de l'informer, ne devrait plus permettre, à l'avenir, au salarié de bénéficier d'indemnités.

→ Crim. 14 avr. 2015,
F-P+B, n° 14-81.188

#CONTRAT DE TRAVAIL

● Auto-entrepreneur : requalification d'un contrat de mission en contrat de travail

Pour la première fois, la Cour de cassation estime que la relation entre un auto-entrepreneur et une société, par laquelle la seconde confie une mission à caractère commercial au premier, masque en réalité une relation salariale en raison de l'existence d'un lien de subordination dans l'accomplissement de cette mission.

Lorsqu'un auto-entrepreneur exerce son activité en faveur d'une clientèle d'entreprises – et parfois même pour une seule entreprise – dans le cadre d'un contrat de mission qui se prolonge dans le temps, il n'est pas exclu que ce rapport juridique masque en réalité une relation salariale déguisée. Pourtant, il reste difficile de prouver l'existence d'une relation de cette nature, l'auto-entrepreneur, comme tout travailleur indépendant, étant soumis à la présomption de non-salariat, quoiqu'il s'agisse d'une présomption simple (C. trav., art. L. 8221-6, I).

Quoi qu'il en soit, la Cour de cassation vient de se prononcer pour la première fois en faveur de la requalification d'un contrat de mission en contrat de travail. Il ne s'agit là que d'un arrêt non publié, mais il contribue à donner du poids à la thèse, défendue par les adversaires du régime de l'auto-entrepreneur, selon laquelle celui-ci peut être utilisé dans le cadre d'une stratégie d'évitement du droit du travail et de ses contraintes.

En l'espèce, une personne exerçait une activité commerciale en qualité d'auto-entrepreneur au service d'une société. Celle-ci a par la suite été placée en liquidation judiciaire. L'auto-entrepreneur a alors saisi le conseil de prud'hommes aux fins de requalification de sa relation avec la société en relation salariale. Or, la juridiction prud'homale s'est déclarée incompétente. L'auto-entrepreneur a contesté cette décision par la voie du contredit de compétence mais la cour d'appel de Montpellier rejette son contredit et le renvoie devant le tribunal de commerce, estimant qu'il s'agit là d'un litige purement commercial, faute d'un lien de subordination permanent, critère du contrat de travail. Elle retient, en effet, que les pièces qu'il produisait n'établissaient pas l'existence d'un lien de subordination et que l'intéressé avait refusé d'assister à une foire-exposition, un tel refus ainsi que les factures de services adressées à la société établissant qu'il n'était en aucun cas lié par un contrat de travail.

Pour la Cour de cassation, ces éléments ne sont toutefois pas suffisants pour remettre en cause l'existence d'un contrat de travail. Ainsi affirme-t-elle qu'« en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que l'intéressé avait travaillé dans le respect d'un planning quotidien précis établi par la société Languedoc géothermie, qu'il était tenu d'assister à des entretiens individuels et à des réunions commerciales, que la société Languedoc géothermie lui avait assigné des objectifs de chiffre d'affaires annuel et qu'il lui était imposé, en des termes acerbes et critiques, de passer les ventes selon une procédure déterminée sous peine que celles-ci soient refusées, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations, a violé [l'article L. 1221-1 du code du travail] ».

→ Soc. 6 mai 2015,
F-D, n° 13-27.355



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.