

Prise d'acte de la rupture suite à une ingérence dans la mise en œuvre d'une délégation de pouvoirs en matière disciplinaire

19/01/2022



L'immixtion dans l'exécution d'une délégation de pouvoirs peut empêcher le salarié qui en est titulaire de mener à bien ses missions, de sorte que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail à la suite de cette interférence produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Myrtille Lapuelle et Alexandra Briens du cabinet Coblence avocats analysent cet arrêt du 1er décembre 2021.

La prise d'acte de la rupture s'entend d'une situation dans laquelle le salarié considère qu'un ou plusieurs manquements de l'employeur rend impossible la poursuite du contrat de travail. Il faut en revanche que le ou les manquements soient d'une gravité suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de travail (*arrêt du 26 mars 2014*).

La prise d'acte n'est pas sans risque pour le salarié car elle produit soit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits le justifient, soit les effets d'une démission. Dans ce dernier cas, le salarié peut se voir condamner à indemniser son employeur notamment en lui versant une indemnité équivalente au préavis s'il ne l'a pas effectué (*arrêt du 17 février 2004*). C'est d'ailleurs ce qu'a cherché à obtenir l'employeur dans cette affaire.

Une prise d'acte de la rupture à la suite d'une demande de rupture conventionnelle énumérant des reproches ...

Un salarié a été recruté en qualité de responsable d'établissement d'une résidence pour personnes âgées. En dernier lieu, il occupait les fonctions de directeur de la société. Dans ce cadre, il disposait d'une délégation de pouvoirs en matière disciplinaire.

Par courrier du 8 juin 2015, le salarié sollicitait la rupture conventionnelle de son contrat de travail. Il y exposait un certain nombre de griefs à l'encontre de son employeur. Il indiquait notamment être discrédité dans son action, tant vis-à-vis des familles que des salariés car il n'avait pas été autorisé à licencier à deux reprises une salariée ayant eu des comportements répréhensibles. Seule une mise à pied disciplinaire ayant été autorisée.

La société n'a pas souhaité donner une suite favorable à la demande de rupture conventionnelle et à compter du 16 juillet 2015 le salarié ne s'est plus présenté à son poste. C'est alors l'employeur, considérant que le salarié avait démissionné sans respecter son obligation de préavis, qui a saisi le conseil de prud'hommes. Il a alors sollicité une indemnisation pour non-respect du préavis ainsi que des dommages et intérêts pour brusque rupture.

...requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse pour atteinte aux prérogatives contractuelles du salarié l'ayant empêché de mener à bien ses missions

L'affaire s'est finalement retournée contre la société qui a été condamnée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'employeur s'est donc pourvu en cassation en arguant notamment n'avoir commis aucun manquement en s'opposant à un licenciement qu'il estimait non justifié, tout en lui préférant une sanction moindre plus adaptée à savoir une mise à pied disciplinaire. Il estimait n'avoir donc commis aucun manquement grave à l'égard du délégataire pourvu du pouvoir de licencier. La Cour de Cassation confirme la cour d'appel et valide la requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Elle souligne que l'employeur sans mettre fin à la délégation de pouvoirs dont disposait le salarié, s'est immiscé dans l'exécution de celle-ci, privant ainsi le salarié d'une partie de ses prérogatives contractuelles et l'empêchant de mener à bien ses missions relatives notamment à la qualité des soins des résidents et des relations avec ces derniers et leurs familles. En conséquence, elle considère que la cour d'appel a, à bon droit, considéré que l'employeur avait manqué à ses obligations et que ce manquement était suffisant pour empêcher la poursuite du contrat de travail.

Notre analyse

Cette affaire est une nouvelle illustration de l'appréciation par les juges du fond de la gravité du manquement ayant conduit à une prise d'acte de la rupture. Elle peut notamment être rapprochée d'une autre affaire où il a été jugé que le fait pour un employeur de ne pas avoir maintenu au salarié ses responsabilités attachées à sa qualification de directeur (*arrêt du 4 novembre 2015*) justifiait la prise d'acte de la rupture aux torts de la société.

Elle invite, en outre, les employeurs à peser le pour et le contre d'une action en responsabilité à l'encontre d'un salarié à la suite d'une telle prise d'acte. En effet, l'affaire s'est finalement retournée contre l'employeur, initiateur de la procédure prud'homale puisqu'il a dû indemniser le salarié pour licenciement sans cause réelle et sérieuse notamment en lui versant son indemnité de licenciement, outre des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il a été, par ailleurs, condamné à rembourser une partie des allocations chômage à Pôle Emploi. Ainsi, si la prise d'acte de la rupture n'est pas sans risque pour le salarié, elle ne l'est pas non plus pour un employeur qui voudrait chercher à mettre en œuvre la responsabilité du salarié dans un tel contexte.

Enfin, bien que ce point spécifique n'ait pas été abordé dans cette affaire, il est utile de rappeler plus largement les implications que peut avoir l'immixtion du chef d'entreprise dans l'exercice des pouvoirs délégués.

Une délégation de pouvoirs lorsqu'elle est valablement consentie à une personne pourvue de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires permet au chef d'entreprise d'être exonéré de sa responsabilité pénale.

Toutefois, même valablement consentie, une délégation de pouvoirs comportant l'exercice du pouvoir disciplinaire est privée d'effet si le chef d'entreprise s'est substitué à plusieurs reprises au délégataire vidant ainsi la délégation de son contenu (*arrêt du 7 juin 2011*). Il en résulte alors que la responsabilité pénale du chef d'entreprise peut être recherchée. La question de l'impact de l'immixtion dans les pouvoirs délégués se pose donc d'un point de vue droit du travail mais aussi au regard du droit pénal.

Myrtille Lapuelle et Alexandra Briens

Source URL: <https://www.actuel-rh.fr/content/prise-dacte-de-la-rupture-suite-une-ingerence-d-ns-la-mise-en-oeuvre-dune-delegation-de>