

**Cour de cassation  
Chambre sociale**

**11 avril 2018**

n° 16-24.749

Texte(s) appliqué

**Sommaire :**

\*  
\*\*

**Texte intégral :**

Cour de cassation Chambre sociale 11 avril 2018 N° 16-24.749

Cassation

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1221-1, L. 1232-1 et L. 1234-9 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme Y... a été engagée le 17 novembre 2008 par l'Association tutélaire des majeurs protégés de la Manche (ATMPM) en qualité de déléguée à la tutelle par contrat de travail à durée déterminée à temps partiel puis par contrat à durée indéterminée, à temps complet à compter de juillet 2011 ; que par décision préfectorale du 17 juin 2013, elle a été agréée pour exercer en tant que mandataire judiciaire à la protection des majeurs à titre libéral et inscrite à ce titre sur la liste départementale des mandataires agréés ; que le 20 septembre 2013, elle a été convoquée à un entretien préalable au licenciement et mise à pied à titre conservatoire ; qu'elle a été licenciée pour faute grave le 15 octobre 2013 ; qu'elle a contesté son licenciement devant la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour dire nul le licenciement de la salariée et condamner l'employeur à lui verser diverses sommes au titre de la rupture du contrat de travail, l'arrêt énonce que si la démarche de la salariée auprès des services préfectoraux afin d'être agréée pour exercer à titre individuel l'activité de mandataire judiciaire de majeurs protégés (MJPM) dans le département de la Manche a été ressentie par l'employeur comme une demande de désignation à cette fonction par le juge des tutelles, qu'il ne peut être reproché à la salariée un acte de concurrence déloyale, celle-ci s'entendant d'une activité commerciale mise en place en concurrence avec l'activité de son employeur, ce que ne constitue pas la désignation par le juge des tutelles, celui-ci ayant seul le choix de désigner, parmi tous les délégués agréés, l'association ou la personne exerçant à titre individuel qu'il souhaite voir intervenir, que le fait que l'employeur ait assuré le financement, sur des deniers publics, de sa formation pour obtenir cette qualité importe peu, la salariée n'ayant pas caché dans sa demande d'agrément qu'elle était salariée de l'ATMPM depuis 2008 et qu'elle avait obtenu son certificat lui permettant de prétendre à cette fonction, que si le contrat de travail lui interdisait d'effectuer une « demande de désignation » de MJPM, sa « demande d'agrément » du 18 février 2013 auprès de l'autorité préfectorale n'était pas prohibée, et l'employeur, à défaut de justifier qu'elle ait demandé au juge des tutelles d'être désignée comme MJPM avant son licenciement et que celui-ci ait fait droit à sa demande, ne justifie ni de la faute grave de l'intéressée ni de son impossibilité de maintenir le contrat de travail de cette salariée durant sa grossesse, de sorte que le licenciement de la salariée est nul et non pas sans cause réelle et sérieuse comme elle le conclut ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le fait, pour une salariée, de créer, tout en étant au service de son employeur et sans l'en informer, une activité libérale de mandataire judiciaire directement concurrente de la sienne, caractérise à lui seul un manquement à son obligation de loyauté constitutive d'une faute rendant impossible son maintien dans l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 16 septembre 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Caen ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Rouen ;

Condamne Mme Y... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du onze avril deux mille dix-huit.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt.

Moyen produit par la SCP Foussard et Froger, avocat aux Conseils, pour l'Association tutélaire des majeurs protégés de la Manche.

L'arrêt infirmatif attaqué encourt la censure

EN CE QU'IL a dit nul le licenciement et condamné l'association ATMPM au paiement de diverses sommes à Madame Y... à titre de rappel de salaire et d'indemnité de congés payés y afférente, de l'indemnité compensatrice de préavis et d'indemnité de congés payés y afférente, de l'indemnité conventionnelle de licenciement, de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral résultant du licenciement, outre une somme au titre de l'indemnité de frais irrépétibles ;

AUX MOTIFS QUE par lettre du 15 octobre 2013, l'ATMPM a licencié Mme Y... pour faute grave, lui reprochant que : « dans le courant du mois d'août 2013, notre association a eu connaissance de l'arrêté préfectoral en date du 17 juin 2013 fixant la liste des mandataires judiciaires à la protection des majeurs dans le département de la Manche, notre attention a été attirée sur le fait que vous soyez désignée sur cette liste en qualité de personne physique exerçant à titre individuel. Surpris de ce constat, nous pensions qu'il s'agissait d'un simple acte préparatoire à une mise à votre compte en qualité de mandataire judiciaire à la protection des majeurs libéral. Il n'en restait pas moins que votre démarche de demande d'agrément et votre désignation sur la liste préfectorale sont parfaitement contraires à vos engagements contractuels à notre égard. En effet, il s'agissait déjà d'un manquement de votre part à votre contrat de travail où vous vous êtes engagée en ces termes article 15, Mme Marie Y... ne pourra pas demander sa désignation en tant que gérant de tutelle privé dans le département de la Manche ou dans les départements limitrophes pendant la durée du contrat. Cependant, courant septembre 2013, nous nous sommes enquis de savoir si vous vous étiez également déclarée auprès de l'URSSAF pour exercer. C'est avec stupeur que nous avons appris que vous aviez établi une déclaration d'activité dès le 1er septembre 2011, soit bien avant l'arrêté préfectoral. Aussi, de fait, vous êtes installée à votre compte comme mandataire judiciaire à la protection des majeurs en violation avec l'engagement contractuel ci-dessus invoqué en exerçant une activité donc en concurrence avec celle de l'association, en violation des principes les plus élémentaires d'exécution loyale et de bonne foi du contrat de travail. Votre mise à votre compte est d'autant plus inadmissible pour l'association qu'elle porte directement atteinte à notre image. Vous portez ainsi atteinte à notre crédit auprès des juges des tutelles qui ne pourront que s'interroger sur cette incongruité qui peut faire craindre un manque de sérieux dans le suivi des dossiers, les invitant naturellement et par prudence à désigner ni l'association ni vous-même mais un autre organisme tutélaire. En effet, comment voulez-vous qu'un juge confie des mesures à une association dont des salariés exercent plusieurs activités en même temps ? Au surplus, en nous cachant cette situation, vous avez créé un réel risque de conflit d'intérêt dans le suivi des mesures de tutelles. Votre attitude purement mercantile s'avère contraire aux valeurs de l'association et porte directement atteinte à la probité ainsi qu'à la loyauté que doit tout salarié à son employeur. Ce manque de loyauté et de probité à notre égard créant une situation de concurrence que nous ignorions ne peut être accepté. En effet pour obtenir votre certificat national de compétence de mandataire judiciaire le 28 juin 2011, l'association a investi pour un montant de 11 454,22 euros au titre de cette formation obligatoire et ce afin de vous permettre de pouvoir continuer à exercer votre fonction de déléguée mandataire judiciaire à la protection des majeurs au sein de notre institution (...) Vous avez donc totalement fourvoyé l'utilisation de fonds public à des fins privées et lucratives. Enfin, en reprenant le modèle type de la demande d'agrément que vous avez dû déposer auprès des services de la préfecture, vous auriez dû les informer sur votre activité professionnelle au sein de l'ATMPM. Or, tout laisse croire que vous n'avez pas donné l'information et ce pour être sûre d'obtenir l'agrément. En effet, si vous aviez déclaré que vous étiez engagée à temps plein au sein de l'association et que dans l'article 15 de votre contrat de travail, vous vous engagiez à ne pas exercer en qualité de gérant de tutelle privé, vous n'auriez jamais obtenu cet agrément par les services de la préfecture. (...). Aussi c'est par fraude que vous avez obtenu cet agrément, comportement parfaitement contraire à votre serment et incompatible avec la confiance que l'employeur accorde à son salarié dans le cadre du suivi des majeurs protégés. Votre attitude porte atteinte aux démarches de

l'association auprès de nos financeurs pour ne pas alourdir le nombre de mesures de tutelle par mandataire judiciaire. Il s'agit d'une demande récurrente de la part des partenaires sociaux et du personnel que nous essayons de faire passer tant bien que mal auprès de nos financeurs dans cette période de restrictions budgétaires » ; que s'agissant d'une faute grave privative du droit aux indemnités de rupture il appartient à l'employeur seul de démontrer, elle correspond à un fait ou un ensemble de faits qui, imputables au salarié, constituent une violation des obligations du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que l'ATMPM verse le contrat de travail du 17 novembre 2008 signé par Mme Y... lui interdisant de demander sa désignation en tant que gérant de tutelle privé dans le département de la Manche ou dans les départements limitrophes pendant la durée du contrat, l'avenant signé par la salariée le 25 juillet 2011, étendant cette interdiction à l'ensemble du territoire national ; que l'ATMPM verse en outre un extrait SIREN indiquant que Mme Y... a déclaré une prise d'activité en qualité d'entrepreneur individuel le 1er septembre 2011 (pièce 4), l'activité mentionnée étant désignée sous l'indication « n° 9609Z autres services personnels n.c.a », il n'est pas explicitée ladite activité de sorte que l'ATMP ne justifie pas de son inscription au titre de MJPM à titre individuel à la date mentionnée ; que l'ATMP verse encore la lettre de convocation à l'entretien préalable du 20 septembre 2013 et enfin la lettre de licenciement ainsi que des documents ne se rapportant pas à la cause du licenciement prononcé ; que cependant, de son côté, Mme Y... verse diverses pièces : - sa demande d'agrément pour exercer, à titre individuel, l'activité de MJPM, à temps complet, auprès des tribunaux d'instance de Cherbourg en priorité et de Coutances en second lieu, reçue le 18 février 2013 par les services préfectoraux (pièce 17), - l'arrêté préfectoral du 17 juin 2013 l'habilitant à être désignée, tout comme l'ATMPM située à St Lô, son employeur, en qualité de MJPM par les juges des tutelles dans le département de la Manche, mentionnant qu'il serait notifié aux intéressés et publié au recueil des actes administratifs de la préfecture (pièce 19), - sa notification faite le 4 juillet 2013 par les services préfectoraux (pièce 18), - le compte-rendu de l'entretien qui s'est tenu le 30 septembre 2013 en vue de son licenciement rédigé par le conseiller du salarié mentionnant que le directeur de l'association avait indiqué : « au cours du mois de juillet 2013, j'ai reçu par mail du décret MJPM. D'habitude je ne lis jamais. Surprise car deux collaborateurs sont inscrits sans en avoir parlé (...), je veux bien entendre que vous êtes enceinte, mais vous n'êtes pas la seule sur la terre » (pièce 23), - un certificat médical du 20 août 2013 affirmant qu'elle présente les signes d'une grossesse en évolution, la date du début de grossesse présumée se situant aux environs du 15 mai 2013, l'accouchement étant prévu vers le 15 février 2014 (pièce 6), - l'acte de naissance de son enfant né le [...] (pièce 49), - la notification de son immatriculation à l'URSSAF en qualité de profession libérale le 18 septembre 2013 en qualité de MJPM (pièce 29 bis) ; que Mme Y... soutient alors qu'elle ne pouvait faire l'objet d'une mesure de licenciement en raison de son état de grossesse ; que si la preuve de l'envoi du certificat médical du 20 août 2013 à l'ATMP n'est pas rapportée, Mme Y... peut justifier de la connaissance de ladite grossesse par son employeur par tous moyens ; ainsi, les propos tenus par le directeur de l'ATMP lors de l'entretien préalable à la mesure, le 30 septembre 2013, tels que rapportés par le conseiller du salarié en ces termes « je veux bien entendre que vous êtes enceinte, mais vous n'êtes pas la seule sur la terre », ne sont nullement contestés par l'ATMP de sorte qu'il apparaît que l'employeur avait connaissance de la situation de grossesse de Mme Y... avant son licenciement ; que face à la connaissance de l'état de grossesse de la salariée, l'ATMP ne pouvait la licencier qu'en cas de faute grave ou en raison de l'impossibilité de maintenir son contrat de travail durant sa grossesse pour des circonstances indépendantes du comportement de la salariée ; que l'ATMP expose dans la lettre de licenciement que l'article 15 de son contrat de travail empêchait à Mme Y... de demander sa désignation en tant que gérant de tutelle privé dans le département de la Manche ou dans les départements limitrophes pendant la durée du contrat et lui reproche de s'être installée à son compte comme mandataire judiciaire à la protection des majeurs en violation de son engagement, ce qui porte atteinte à la probité et à la loyauté que doit tout salarié à son employeur ainsi qu'à son crédit auprès du juge des tutelles, crée un risque de conflit d'intérêt dans le suivi des mesures ainsi qu'une situation de concurrence, et alors que le coût du financement de sa formation a été assumé par l'employeur sur des fonds publics, que cela a fourvoyé l'utilisation des dits fonds à des fins privées et lucratives, qu'elle a obtenu son agrément par fraude en n'informant pas l'autorité préfectorale de l'existence de son activité salariée auprès de l'ATMP ce qui est contraire à son serment et incompatible avec la confiance qui lui était accordée et enfin, qu'en exerçant à titre libéral en sus de son travail salarié, cela portait atteinte aux démarches de l'ATMP auprès des financeurs qui ont tendance à considérer que l'association ne prend pas en charge assez de mesures par salarié ; que si la démarche de Mme Y... auprès des services préfectoraux d'être agréée pour exercer à titre individuel l'activité de MJPM dans le département de la Manche le 18 février 2013 a été ressentie par l'ATMP comme une demande de désignation par le juge des tutelles de Cherbourg ou de Coutances à cette fonction, il n'apparaît pas du dossier soumis à l'appréciation de la cour que cette salariée ait été désignée par le juge avant son licenciement ; que l'ATMP ne peut pas plus être suivie lorsqu'elle reproche à sa salariée un acte de concurrence déloyale, celle-ci s'entendant d'une activité commerciale mise en place en concurrence avec l'activité de son employeur alors que la désignation par le juge des tutelles n'entre pas dans une relation de ce type avec les personnes protégées, le juge ayant seul le choix de désigner, parmi tous les délégués agréés, l'association ou la personne exerçant à titre individuel qu'il souhaite voir intervenir ; d'ailleurs à la date du licenciement, aucune désignation de Mme Y... n'est rapportée ; que l'ATMP estime que la déloyauté de Mme Y... à son égard repose également sur le fait qu'elle a assuré le financement, sur des deniers publics, de sa formation pour obtenir la qualité de MJPM mais la salariée n'a pas caché qu'elle était salariée de l'ATMP depuis 2008 dans sa demande d'agrément et qu'elle avait obtenu son certificat lui permettant de prétendre à cette fonction le 28 mai 2011 de sorte

que le financeur de sa formation importe peu ; qu'en conséquence, si le contrat de travail interdisait à Mme Y... d'effectuer une « demande de désignation » en qualité de déléguée de tutelles (devenue MJPM), sa « demande d'agrément » du 18 février 2013 auprès de l'autorité préfectorale n'était pas prohibée, et l'employeur, à défaut de justifier qu'elle ait demandé au juge des tutelles d'être désignée comme MJPM avant son licenciement et que celui-ci ait fait droit à sa demande, ne justifie ni de la faute grave de l'intéressée ni de son impossibilité de maintenir le contrat de travail de cette salariée durant sa grossesse ; en conséquence, le licenciement de Mme Y... est nul et non pas sans cause réelle et sérieuse comme le conclut Mme Y... ;

ALORS QUE, premièrement, manque à son obligation de loyauté et commet une faute grave le salarié d'une association qui utilise ses fonctions et les moyens mis à sa disposition dans le cadre de ses fonctions pour créer, développer ou participer à une activité professionnelle distincte à l'insu de son employeur ; de sorte qu'en décidant, en l'espèce, que la faute grave n'était pas caractérisée bien qu'il résultait des motifs de l'arrêt que Madame Y... avait profité de ses fonctions, de la formation, financée par des fonds publics, qui lui avait été dispensée afin qu'elle dispose des habilitations nécessaires, pour créer presque aussitôt, soit en 2011, sans en informer son employeur, une activité libérale de mandataire judiciaire à la protection des majeurs, en présence d'une clause contractuelle insistant sur l'exclusivité dans le périmètre du département de la Manche et des départements limitrophes, la cour d'appel a violé les articles L. 1222-1, L. 1232-1 et L. 1234-9 du code du travail ;

ALORS QUE, deuxièmement, les juges du fond sont tenus d'examiner l'ensemble des griefs invoqués dans la lettre de licenciement ; de sorte qu'en omettant, en l'espèce, d'examiner le grief relatif au manquement, par la salariée, à son obligation d'exécuter le contrat de bonne foi, caractérisé notamment par le fait qu'elle avait dissimulé pendant plus de deux ans les démarches qu'elle avait accomplies pour créer et développer une activité libérale identique à celle de son employeur, dans le même département, la cour d'appel a violé l'ancien article 1134 du code civil et l'article L. 1232-1 du code du travail ;

ALORS QUE, troisièmement, les juges du fond sont tenus d'examiner l'ensemble des griefs invoqués dans la lettre de licenciement ; de sorte qu'en omettant, en l'espèce, d'examiner le grief relatif au retentissement que l'attitude de la salariée pouvait avoir sur l'image et la réputation de l'association, dont l'objet et l'éthique clairement affirmée reposait sur le fait de fournir aux majeurs protégés et à leurs familles un service dénué de toute arrière-pensée mercantile, exclusivement voué à leur intérêt, en bénéficiant à cet effet d'un soutien et de financement publics, la cour d'appel a violé l'ancien article 1134 du code civil et l'article L. 1232-1 du code du travail ;

**Composition de la juridiction :** M. Chauvet (conseiller doyen faisant fonction de président), SCP Foussard et Froger, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano  
**Décision attaquée :** Cour d'appel Caen 2016-09-16 (Cassation)