



OLIVIER MEYER
AVOCAT SPÉCIALISTE EN DROIT
DU TRAVAIL
 CABINET D, M & D

OLIVIER MEYER

Franchise et droit du travail

Quand un Document d'information précontractuelle (DIP) s'invite dans un dossier de droit du travail ! L'auteur explique et commente cette incursion du droit de la franchise dans un litige entre un salarié et son ex-employeur.

— **Rare et intéressante incursion du droit de la franchise**, et plus précisément d'un Document d'information précontractuelle (DIP), dans un dossier de droit du travail. Un salarié signe le 26 août 2009 avec son employeur une "rupture conventionnelle" homologuée par l'administration le 15 septembre 2009. Puis, le salarié se ravise et saisit le Conseil de prud'hommes d'une demande de nullité de la rupture conventionnelle. Selon le salarié, il y aurait vice du consentement : il prétend que l'employeur l'a forcé à signer la convention et qu'il n'a pas eu toutes les informations nécessaires. L'employeur dit au contraire que le salarié voulait partir pour créer une entreprise. Le Conseil de prud'hommes donne gain de cause au salarié, annule la rupture conventionnelle et juge que la rupture doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle ni sérieuse, allouant au salarié plus de 70 000 € de dommages et intérêts et d'indemnités.

— **L'employeur fait appel. Une recherche Infogreffé** permet de découvrir que le salarié est devenu franchisé de l'enseigne *Pizza Hut* au début 2010, immatriculé au registre du commerce depuis mars 2010.

— **Il est alors fait sommation au salarié d'avoir à produire le DIP** : on espère qu'il sera possible de démontrer que le projet de franchise était antérieur de plusieurs mois à la signature de la rupture conventionnelle, ce qui irait à l'encontre de la thèse soutenue par le salarié. Dans un premier temps, le salarié résiste à cette injonction, puis il communique un document tronqué en prétendant que le DIP serait un document confidentiel soumis aux règles de la



confidentialité et du copyright...

Mais l'employeur n'entend pas en rester là : cette résistance semble cacher quelque chose. On obtient enfin la communication du document complet, qui permet de voir ce que le salarié voulait dissimuler : une étude locale de marché avait été faite en juillet 2009. Le salarié avait donc un projet de franchise avant de signer la rupture conventionnelle en août 2009.

— **La Cour d'Appel de Versailles statue par un arrêt du 18 juillet 2012** dans un sens favorable à l'employeur : "... le Document d'information précontractuelle dont la communication a été sollicitée par la société Papier Mettler France a bien été communiqué dans son intégralité par Monsieur H., après l'audience du 21 mars 2012. Or, comme le soutient la société Papier Mettler France, ce document révèle que Monsieur H. avait conçu son projet de création d'entreprise avant sa demande de rupture conventionnelle, formalisée par lettre du 12 août 2009, puisqu'une étude locale de marché avait été faite courant juillet 2009 par une société de franchise, en vue de l'installation d'un restaurant franchisé à l'initiative de Monsieur H. L'immatriculation de la société créée par Monsieur H. au 9 mars 2010 s'inscrit dans la suite chronologique de ce projet, qui avait donc été initié dès avant juillet 2009..."

— **L'arrêt de la Cour d'Appel de Versailles vient d'être confirmé** par la Cour de Cassation le 29 janvier 2014* ; c'est un arrêt de principe rendu par une formation de section, qui fera l'objet d'une publication au Bulletin des arrêts de la Cour de cassation et au Bulletin d'information bimensuel.

— **Morale: chercher d'abord à dissimuler un document**, puis communiquer ensuite un document tronqué, voilà le plus sûr moyen de perdre quand la Justice se rend compte que le document en cause permettait de faire éclater la vérité. Une question de "franchise" en quelque sorte... ■

* Réf. : Cass. Soc. 29 janvier 2014, n° 12-25951