

LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI Métropole

N°14 décembre 2011

Contester une sanction

Votre employeur vient de prononcer une sanction à votre encontre. Vous désapprouvez cette décision car vous estimez que cette sanction est disproportionnée ou injustifiée. Vous souhaitez la contester. Voici quelques informations à retenir.

La contestation de la sanction a lieu devant le juge

Lorsque vous souhaitez contester une sanction que votre employeur a prononcée à votre encontre, vous devez saisir le juge prud'homal.

Afin de saisir le juge, vous devez adresser une demande auprès du greffe du Conseil de prud'hommes. Ce dernier fixera la date de l'audience devant le bureau de conciliation.

Si une conciliation s'avère impossible, l'affaire sera alors renvoyée devant le bureau de jugement.

A savoir : Au cours de la procédure, vous avez la possibilité de vous faire assister par un avocat.

Le contrôle exercé par les juges

Avant de se prononcer, le juge va effectuer certains contrôles :

- Le contrôle de la régularité de la procédure

Le juge vérifie que la procédure disciplinaire légale, ainsi que les garanties éventuellement prévues par la convention collective applicable à votre entreprise, ont bien été respectées par l'employeur.

Si le juge constate que la procédure suivie par l'employeur a été irrégulière, il pourra vous accorder une indemnité réparant votre préjudice ou annuler la sanction.

A noter : En cas d'avertissement, l'employeur n'est pas tenu de suivre une procédure particulière.

A savoir : Lorsque la sanction que vous entendez contester est un licenciement ou encore une rupture d'un contrat à durée déterminée pour faute grave, le juge n'a pas le pouvoir de l'annuler si la procédure est irrégulière (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 12 novembre 2003. N° de pourvoi : 01-42130*).

- Le contrôle de la réalité de la faute commise et de la proportionnalité de la sanction

En premier lieu, le juge contrôle la réalité de la faute à l'origine de la sanction, en fonction des éléments et des documents présentés par vous et votre employeur à l'appui de vos allégations.

En second lieu, le juge contrôle que la faute a bien été commise par vous et non par quelqu'un d'autre.

En troisième lieu, le juge contrôle si la sanction prononcée par votre employeur est proportionnelle aux faits qu'il vous reproche.

Si le juge considère que la sanction est injustifiée ou disproportionnée, il pourra alors décider d'annuler la sanction.

A savoir : Lorsqu'un doute subsiste sur la réalité de la faute commise ou sur la proportionnalité de la sanction prononcée, ce doute doit toujours profiter au salarié.

Attention : Lorsque la sanction a été jugée disproportionnée et est annulée, cela n'empêche pas votre employeur de prononcer une nouvelle sanction.

Références : Articles L.1333-1 ; L.1333-2 ; R.1452-2 du Code du travail

Période d'essai

Dans une affaire, un directeur d'exploitation de maison de retraite a vu sa période d'essai rompu après plus de 5 mois de travail. Le salarié décide de saisir le juge pour contester cette rupture de période d'essai.

Le salarié estime que la rupture de son contrat est abusive car elle est intervenue en dehors de sa période d'essai. Son contrat de travail prévoyait une période d'essai de 6 mois renouvelable une fois pour la même période ; or le salarié affirme que la durée de la période d'essai fixée au contrat est excessive eu égard à la nature de son emploi et à sa qualification. La rupture de son contrat par rupture de période d'essai était donc pour lui injustifiée.

Les juges constatent que la fonction du salarié et sa qualification n'était pas de nature à justifier une durée de la période d'essai de 6 mois et que la rupture du contrat après 5 mois d'exercice des fonctions ne peut intervenir pendant la période d'essai. La rupture de l'essai est donc injustifiée.

Ce qu'il faut retenir : à défaut de convention collective en vigueur sur ce point, la durée de la période d'essai s'apprécie en fonction de l'emploi et de la qualification du salarié.

Lorsque le salarié décide de contester la rupture de contrat de travail pendant la période d'essai, et faute de pouvoir s'appuyer sur les dispositions conventionnelles à ce sujet, il appartient au juge d'apprécier la nature de l'emploi et la qualification du salarié pour vérifier si la durée de l'essai fixée au contrat était excessive ou non.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 octobre 2011. N° de pourvoi : 09-70554

La preuve du harcèlement moral ne repose pas sur le salarié

L'article 1154-1 du Code du Travail dispose que : « Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, (...) le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ».

Dans l'espèce analysée, après avoir rappelé la faculté pour le salarié protégé dont l'autorisation de licenciement est définitive de réclamer des dommages et intérêts au titre du harcèlement moral (cf 2 arrêts du même jour également commentés), la Cour de cassation entend rappeler aux juges du fond sa grille de lecture de l'article 1154-1 du Code du Travail.

En l'occurrence, la Cour d'Appel a débouté la salariée de ses demandes en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral, en retenant que si les changements d'affectation avec permutation d'horaires suivant les besoins, qui entrent dans le cadre des dispositions contractuelles, ont été effectivement répétitifs, la salariée n'en produit pas pour autant les éléments objectifs permettant d'en conclure que l'employeur a agi intentionnellement pour lui nuire et entraîner les conséquences visées à l'article L. 1152-1 du Code du Travail.

La Cour de cassation relève cependant, qu'il résulte de l'article L. 1152-1 du Code du Travail que le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel.

Autrement dit, le harcèlement peut parfaitement résulter d'une organisation de travail, ce qui est désormais un point intangible de la jurisprudence.

Puis selon la Cour de cassation, il résulte de l'article L. 1154-1 du Code du Travail que la charge de la preuve du harcèlement moral ne pèse pas sur le salarié.

Et de conclure : « qu'en statuant comme elle a fait en faisant peser sur la salariée la charge de la preuve du harcèlement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

Pourtant l'article 1154-1 du Code du Travail précité indique bien que le salarié « établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ».

Ce que paraît vouloir dire la Cour de cassation n'est pas que le salarié pourrait désormais invoquer un harcèlement moral avec un dossier vide d'éléments.

A défaut, elle raisonnerait dans un sens opposé au texte de Loi.

Il s'évince en revanche de la décision que si le salarié établit les faits, ce n'est pas à lui de prouver la finalité des faits qu'il invoque, c'est-à-dire qu'ils seraient constitutifs d'un harcèlement moral.

La question qui est clairement posée est de savoir si la Cour d'Appel aurait échappé à la censure si elle avait davantage motivé sa décision par le fait que de son côté « l'employeur établissait que les agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement » en écho à l'alinéa 2 de l'article 1154-1.

Reste que l'attendu de principe exonérant le salarié de la charge de la preuve du harcèlement moral mériterait d'être nuancé au regard du texte de l'article 1154-1 du Code du Travail.

De manière générale, comme évoqué dans mon article « les pièces médicales peuvent laisser présumer un harcèlement moral » l'état se resserre dangereusement sur l'employeur en matière de harcèlement moral.

Cass soc 15 novembre 2011 n°10-30.463

Eric Charret
Commission Juridique
CFDT UTI Lille Métropole