

## LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

**CFDT UTI Métropole**

**N°50 novembre 2014**

### ✓ Comment contester un licenciement ?

Vous faites actuellement l'objet d'une procédure disciplinaire en vue d'un licenciement. Voici quelques conseils qui vous permettront de préparer efficacement la contestation de votre licenciement.

#### ✓ Essayez d'anticiper la décision de votre employeur

Aussi curieux que cela puisse paraître la contestation d'un licenciement se prépare bien avant la notification de la rupture de votre contrat de travail par votre employeur.

Afin d'éviter d'être pris au dépourvu, si la situation avec votre employeur tend à s'altérer, il est vivement conseillé au salarié de réunir un maximum d'éléments qui pourront servir de preuves en cas de contentieux.

Si votre employeur vous convoque régulièrement à des entretiens informels afin de critiquer votre travail, vous demander d'accomplir plus de tâches que celles qui sont prévues à votre contrat de travail, ou pour modifier votre contrat de travail vous devez réagir.

Dans la mesure où ces entrevues sont orales, et qu'il sera par la suite difficile de les établir, il est plus prudent par exemple de confirmer l'heure de l'entretien par mail, ou d'établir un compte-rendu à la suite de l'entretien. Le but étant de garder une trace écrite de ces échanges.

Les courriels adressés à l'employeur doivent être succincts et s'en tenir aux paroles échangées lors de l'entretien.

Il est utile, également, de conserver une trace des mails échangés avec votre hiérarchie et collègues : il faut garder à l'esprit qu'une fois licencié vous n'aurez plus accès à votre messagerie professionnelle.

Il est de jurisprudence que le fait pour un salarié de conserver une copie de documents dont il a eu légitimement connaissance dans le cadre de ses fonctions ne constitue pas un vol : la seule condition posée étant de n'utiliser ces documents que pour se défendre au Conseil de prud'hommes.

Si les fautes que l'on vous reproche sont purement factuelles : vous pourrez vous défendre en produisant des témoignages de personnes ayant assisté aux faits. Demandez à des collègues ou anciens collègues de rédiger des attestations.

Généralement, il vaut mieux solliciter ces témoins tout de suite après un incident. Si vous tardez trop, ils risquent de ne plus se souvenir des événements ou de tout simplement refuser d'attester. En outre, après votre départ de l'entreprise, vos anciens collègues pourraient ne plus être motivés pour vous aider. L'attestation doit contenir certaines mentions obligatoires, être manuscrite et être accompagnée d'une pièce d'identité (art. 202 du Code de procédure civile).

✓ Comment réagir à une convocation à un entretien préalable ?

Vous venez de recevoir une convocation à un entretien préalable en vue d'une éventuelle sanction, même si vous êtes persuadé de l'inutilité d'une telle entrevue car vous estimez que votre employeur a déjà pris sa décision, vous devez néanmoins la préparer.

Tout d'abord, il faut savoir que la politique de l'autruche ne retardera pas la procédure de licenciement.

Si la convocation vous est adressée par lettre recommandée avec avis de réception : ce n'est pas parce que vous n'allez pas récupérer la lettre au bureau de poste que vous pouvez considérer ne pas avoir été touché par la convocation.

C'est la date de l'avis de passage de votre facteur qui sera prise en considération.

Le fait de ne pas récupérer la convocation ne provoquera pas une irrégularité de procédure mais signifiera tout simplement que bien qu'avisé vous avez choisi de ne pas prendre connaissance du courrier de votre employeur.

Si vous ne souhaitez pas ou ne pouvez pas vous rendre à l'entretien préalable : même si vous en avez informé votre employeur et demandé un report, ce dernier n'est pas obligé d'accéder à votre demande. L'absence du salarié, régulièrement convoqué, n'annule pas la procédure de licenciement. Même si vous ne vous présentez pas à l'entretien préalable votre employeur peut poursuivre la procédure.

En définitive, il convient de faire face à l'entretien préalable et ne pas essayer de le contourner en essayant de provoquer une irrégularité de procédure.

Ensuite, il est vivement conseillé au salarié d'être assisté pour l'entretien préalable. Si l'entreprise est pourvue de représentant du personnel vous pouvez vous faire assister par un salarié de la société (représentant du personnel ou non). En l'absence d'institutions représentatives du personnel, le salarié peut se faire assister par un conseiller de son choix inscrit sur une liste tenue à sa disposition à l'inspection du travail ou à la mairie du lieu de convocation.

Dans tous les cas, l'employeur doit faire figurer dans la lettre de convocation à entretien préalable l'adresse des services où le salarié peut se procurer la liste des conseillers habilités à l'assister. Une telle omission constitue une irrégularité de procédure même si le salarié a connaissance de ses droits à être assisté.

Vous ne pouvez pas être accompagné d'une autre personne : conjoint, ami, avocat, défenseur syndical.

Attention, lors de l'entretien l'employeur peut exiger du conseiller du salarié qu'il prouve sa qualité en fournissant une copie de l'arrêté préfectoral qui fixe la liste des conseillers dans le département et une attestation individuelle de la qualité de conseiller du salarié (sur laquelle figure sa photo).

A défaut, l'employeur peut légitimement refuser la présence du conseiller du salarié.

Votre employeur peut également être assisté lors de l'entretien préalable mais uniquement par une personne appartenant à l'entreprise. Par ailleurs, l'employeur ne peut pas se faire assister par plusieurs personnes. L'entrevue ne doit pas se transformer en tribune d'accusation.

D'autant que le salarié de son côté ne peut être assisté que d'une personne. La mission du conseiller du salarié est d'assister et de conseiller le salarié lors de l'entretien préalable au licenciement.

Il est donc en droit d'intervenir, de demander des explications à l'employeur, de compléter celles du salarié et de présenter des observations. Son rôle est limité à cette seule fonction d'assistance et de conseil.

Il est préférable que la personne qui vous assiste prenne des notes au cours de l'entretien afin d'être en mesure d'établir un compte-rendu fidèle sous la forme d'une attestation qui pourrait servir en cas de contentieux ultérieur.

De votre côté, vous devez vous en tenir aux faits qui vous sont reprochés. Laissez votre employeur s'exprimer en premier et présenter ses griefs.

Ensuite, vous pourrez apporter tous les éléments de contestation dont vous disposez.

Nous verrons dans un prochain article, comment contester la rupture de votre contrat de travail une fois votre licenciement notifié.

### ✓ La clause de mobilité peut s'étendre à tout le territoire français

Dans un arrêt du 9 juillet 2014 (n° 13-11.906), la Cour de cassation vient de rappeler qu'est valable la clause de mobilité par laquelle le salarié s'engage à accepter tout changement de lieu de travail dans la limite du territoire français.

Pour la Cour de cassation, une telle clause définit sa zone géographique d'application de façon suffisamment précise.

Cette décision est conforme à la jurisprudence selon laquelle la clause de mobilité doit, pour être valable, comporter des précisions « *sur sa zone géographique d'application* » (Cass. soc. 28 avril 2011 n° 09-42.321).

La Cour de cassation avait d'ailleurs déjà statué en ce sens à propos d'une clause de mobilité portant sur l'ensemble du territoire national (Cass. soc. 13 mars 2013, n° 11-28.916).

Dans leur arrêt du 9 juillet 2014, les juges ajoutent que la clause de mobilité ne peut pas conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée :

« *Qu'en statuant ainsi, alors que la clause de mobilité définissait de façon précise sa zone géographique d'application et ne conférait pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée, la cour d'appel a violé les textes susvisés.* »

En d'autres termes, il n'est pas possible de prévoir que le salarié exercera son activité dans « *tout lieu que son employeur lui désignera* » ou « *dans tous les établissements que la Société ouvrira* ».

De la même manière, n'est pas valable la clause aux termes de laquelle « *compte tenu de la nature des activités de la société le salarié pourra être appelé à exercer ses fonctions dans les installations de ses entreprises clientes* » (Cass. soc. 17 mars 2010, n° 08-43.368).

Précisons, par ailleurs, qu'une jurisprudence abondante se développe au sujet des conditions dans lesquelles l'employeur peut appliquer la clause de mobilité.

Ainsi, une Cour d'appel peut valablement estimer que la mise en œuvre d'une telle clause n'est pas conforme à l'intérêt de l'entreprise et, ainsi, juger que le licenciement du salarié ayant refusé sa mutation est sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 15 décembre 2004, n° 01-47.206).

L'employeur doit donc être en mesure de pouvoir justifier l'application d'une clause de mobilité par des motifs objectifs liés au bon fonctionnement de l'entreprise, en cas de contestation par le salarié.

Cette réalité est d'autant plus vraie s'agissant d'une clause portant sur l'ensemble du territoire national.

Enfin, rappelons que le salarié doit bénéficier d'un délai de prévenance suffisant avant de rejoindre sa nouvelle affectation (Cass. soc. 12 juillet 2010, n° 08-45.516).

Si la convention collective fixe un délai de prévenance, celui-ci doit être respecté par l'employeur.

Dans le cas inverse, ce délai s'apprécie par rapport aux circonstances (situation familiale du salarié, lieu de la nouvelle affectation,).

A titre d'exemple, un délai de prévenance de 10 jours imposé à un salarié basé dans le Nord, pour travailler à Tours, n'est pas suffisant compte tenu des perturbations qu'une telle mutation entraîne pour ce salarié et sa famille (Cass. soc. 21 juin 2006, n° 04-44.866).

✓ **Dénigrement de l'employeur par un salarié : le licenciement pour faute grave est nul**

Dénigrement de sa hiérarchie par un salarié : le licenciement pour faute grave est nul dans la mesure où les actions de l'employeur visaient à réduire la liberté d'expression du salarié et où le comportement du salarié, s'il a pu être ressenti comme désagréable, n'était pas diffamatoire ou assimilable à un dénigrement.

La Cour d'appel de Paris a jugé le 2 juillet 2014 qu'un licenciement du salarié pour faute grave en raison du dénigrement de sa hiérarchie était nul.

*En l'espèce :*

Une révocation d'un salarié, agent de la RATP, est intervenue pour faute grave au motif de dénigrement de la hiérarchie dans plusieurs courriers.

Sa situation dans l'entreprise a dégénéré après une accusation d'attentat à la pudeur d'une stagiaire, qui portait nécessairement atteinte à sa dignité, d'autant que sa compagne travaillait également à la RATP, et que cette accusation s'est révélée suffisamment incertaine pour que l'entreprise ait décidé de ne pas lui donner de suite.

Cependant, l'employeur a ensuite refusé pendant de longs mois et en dépit de nombreux courriers, de le recevoir pour clarifier sa situation et tenter de rétablir des relations normales, et a refusé également de lui permettre d'accéder à son entier dossier administratif, invoquant même sa grande "indulgence" à son égard, ce qui laissait entendre qu'il aurait dû malgré tout être sanctionné et que ses revendications pourraient avoir des incidences sur sa carrière, participant ainsi largement au dérapage de la situation.

Cette attitude qui en réalité a visé à restreindre l'accès que le salarié revendiquait à son dossier administratif et à sa hiérarchie, visait également de manière évidente à le contraindre à renoncer à défendre son honneur, quitte, pour cela, à réduire sa liberté d'expression.

Le licenciement pour faute grave est donc nul comme participant à une stratégie ayant pour objectif de réduire la liberté d'expression du salarié.

Au-delà, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse, le comportement du salarié, s'il a pu être ressenti comme désagréable, n'était pas diffamatoire ou assimilable à un dénigrement et ne peut donc être considéré comme fautif.

✓ **Convention collective SYNTEC : quels sont les principaux points à connaître par les salariés ?**

La Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et sociétés de conseils, plus communément appelée "Convention collective SYNTEC", contient des dispositions importantes, que les salariés qui en dépendent, se doivent de connaître.

Si vous relevez de cette convention collective, les principales dispositions que vous devez retenir, concernent :

- ✓ La durée de la période d'essai : la CCN SYNTEC donne des durées de période d'essai différentes en fonction des coefficients de salaires. La période d'essai est donc initialement d'une durée de 1 mois pour les coefficients 200 à 355, de deux mois pour les coefficients 400 à 500, et de 3 mois pour les cadres
- ✓ Les mesures en faveur des salariées enceintes : la CCN SYNTEC prévoit, dans son article 44, qu'à partir du 3ème mois de leur grossesse, les femmes enceintes peuvent bénéficier d'une réduction d'horaire rémunérée de 20 minutes par jour. De plus, lorsque les consultations prénatales obligatoires ont lieu pendant les heures de travail, le temps de travail ainsi perdu doit être payé aux intéressées
- ✓ la prime de vacances : la CCN SYNTEC prévoit l'octroi d'une prime de vacances pour l'ensemble de ses salariés. Cette dernière doit au moins être égale à 10% de la masse globale des indemnités de congés payés constatées au 31 mai.

Signée le 15 décembre 1987, et étendue par un arrêté daté du 13 avril 1988, la convention collective SYNTEC a été au cœur de l'actualité juridique de cette année 2014.

Un accord, ayant pour but de sécuriser les conventions des forfaits jours des cadres déjà en place dans ce secteur, a en effet été conclu au cours de l'année 2014.

Le salarié doit être informé par son employeur à propos du texte conventionnel applicable au sein de l'entreprise.

Lors de son embauche, le salarié doit recevoir une notice d'information sur la convention collective applicable.

De plus, l'intitulé de la convention doit apparaître sur son bulletin de paie, et peut être mentionné sur son contrat de travail.

Un texte à jour de la convention collective applicable doit être mis à disposition des salariés sur leur lieu de travail, et le cas échéant, sur l'intranet de l'entreprise (article R2262-1 du Code du travail).

**Éric Charret**

**Commission Juridique**

**CFDT UTI Lille Métropole**