

LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI Métropole

N°54 mars 2015

- Licenciement économique individuel : 3 questions à se poser avant de contester

1. Le motif économique tient-il la route ?

La suppression de poste ou la proposition de modification du contrat de travail que vous avez refusée doit avoir été décidée pour un motif économique, c'est-à-dire (1) :

- ✓ A la suite de difficultés économiques ;
- ✓ En conséquence de mutations technologiques ;
- ✓ Dans le cadre d'une réorganisation ayant pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ;
- ✓ Ou en raison de la cessation d'activité de l'entreprise.

Votre licenciement individuel pour motif économique ne peut pas être décidé uniquement pour permettre à votre ancienne entreprise de faire des économies (2) et de réduire ses charges (3), mais il n'implique pas pour autant qu'elle soit au bord de la faillite (4).

2. La procédure de licenciement a-t-elle été respectée ?

Le licenciement économique individuel répond à une stricte procédure qui doit impérativement être respectée par votre employeur. A défaut vous pouvez le contester.

En voici le déroulement :

- ✓ Ordre des licenciements (5) ;
- ✓ Convocation à un entretien préalable : par lettre recommandée au moins 5 jours avant la date retenue (6) ;
- ✓ Déroulement de l'entretien : si vous ne vous êtes pas rendu à l'entretien, cela n'entache pas la validité de la procédure et n'empêche pas sa poursuite (7) ;
- ✓ Notification du licenciement : si vous êtes non cadre la notification doit être faite 7 jours après l'entretien minimum, et si vous êtes cadre 15 jours au moins doivent séparer l'entretien de la notification (7).

La lettre doit contenir un certain nombre de mentions en l'absence desquelles vous pouvez saisir le juge pour contester votre licenciement ;

- ✓ Information de la DIRECCTE (8) ;
- ✓ Dans certains cas : proposition de contrat de sécurisation professionnelle (CSP), congé de reclassement ou congé de mobilité.

3. Que vais-je obtenir ?

Le motif économique n'est pas suffisant ou la procédure de licenciement n'a pas été respectée ?

Vous pouvez donc agir en justice, devant le Conseil de prud'hommes.

Vous pouvez demander au juge la requalification de votre licenciement économique en licenciement sans cause réelle et sérieuse et ainsi être indemnisé (au minimum 6 mois de

salaire si vous avez plus de 2 ans d'ancienneté ou en fonction du préjudice subi (9)).

Référence :

- (1) Cass. Soc. 14 mai 1997, n°94-43712
- (2) Cass. Soc. 9 mars 2004, n°02-41883
- (3) Cass. Soc. 3 novembre 2011, n°10-21337
- (4) Cass. Soc. 9 juillet 1997, n°95-43722
- (5) Cass. Soc. 3 décembre 1996 n°94-22163
- (6) Article L1233-2 du Code du travail
- (7) Article L1233-15 du Code du travail
- (8) Article L1233-19 du Code du travail
- (9) Articles L1235-3 et L1235-5 du Code du travail

- **Visite de reprise à l'initiative du salarié**

Il s'agissait en l'espèce d'un salarié qui à la suite d'arrêts de travail pour maladie d'origine non professionnelle a été classé en invalidité 2ème catégorie à compter du 1er novembre 2003.

A sa demande, il avait été examiné les 21 novembre et 11 décembre 2003 par le médecin du travail qui avait émis un avis d'inaptitude. Sans reprendre son activité, il avait été maintenu dans les effectifs de l'entreprise jusqu'à son départ en retraite, le 1er septembre 2008.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour demander, sur le fondement de l'article L1226-4 du code du travail, des rappels de salaire et de congés payés ainsi que la remise de documents sociaux rectifiés.

Pour mémoire l'article L1226-4 du code du travail énonce : « Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. »

La Cour d'Appel a débouté le salarié de ses demandes et ce dernier s'est pourvu en cassation. La question qu'a du se poser la Cour de Cassation était de savoir si une visite médicale à l'initiative du salarié a ou non valeur de visite de reprise.

La Chambre Sociale de la Cour de Cassation répond clairement par la négative en apportant une subtile nuance.

« La visite de reprise, dont l'initiative appartient normalement à l'employeur, peut aussi être sollicitée par le salarié, soit auprès de son employeur, soit auprès du médecin du travail en avertissant au préalable l'employeur de cette demande, qu'à défaut d'un tel avertissement, l'examen ne constitue pas une visite de reprise opposable à l'employeur. »

Ainsi, pour être considérée comme une visite de reprise mettant fin à la suspension du contrat de travail, le salarié qui prend l'initiative de la visite devra avertir préalablement l'employeur. L'information le jour de la visite n'est pas suffisante !

Source : Cass. Soc. 7 janvier 2015, n° 13-20126

- **Caractère disciplinaire de la faute grave**

Il s'agit d'un salarié licencié pour faute grave après avoir refusé une modification de ses horaires de travail. Estimant son refus non fautif, le salarié s'est adressé au Conseil de prud'hommes pour demander l'invalidation de son licenciement. Si les juges du fond n'ont pas retenu la faute grave, ils ont, en revanche, considéré que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse.

Dans son arrêt du 26 novembre 2014 (13-22.247), la Cour de cassation censure l'analyse des premiers juges. Elle rappelle en effet que le licenciement fondé sur une faute grave présente un caractère disciplinaire et ne peut dès lors être justifié que par la faute du salarié. Dès lors, si la faute grave n'est pas retenue par les juges, ces derniers ne peuvent pas requalifier le licenciement et doivent nécessairement constater que le licenciement est abusif.

Ainsi, le mérite de cet arrêt est de rappeler que lorsque l'employeur décide de se placer sur le terrain exclusivement disciplinaire en procédant au licenciement pour faute grave, il doit impérativement établir le comportement fautif du salarié et la gravité de ce comportement. A défaut, le licenciement est automatiquement sans cause réelle et sérieuse, et donc abusif.

- **Attention / Dénoncer des faits inexistant de harcèlement moral peut justifier le licenciement pour faute grave**

En matière de dénonciation du harcèlement moral, le législateur a mis en place un système particulièrement protecteur pour le salarié.

En effet, selon les termes de l'article L1152-1 du Code du travail, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Et, l'article L1152-3 du Code du travail précise qu'est sanctionné par la nullité toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L1152-1 et L1152-2.

Cependant, ce système protecteur trouve une limite : la mauvaise foi.

En l'espèce, une salariée a été engagée par une société de voyages le 13 septembre 2004 en qualité d'employée d'exploitation, puis a été licenciée pour faute grave pour accusations mensongères de harcèlement moral à l'encontre d'un supérieur hiérarchique.

La salariée a saisi les juridictions prud'homales pour contester ce licenciement et solliciter sa réintégration.

Mais, la Cour d'appel a rejeté ses demandes de juger que son licenciement était entaché de nullité, d'ordonner sa réintégration, d'obtenir la condamnation au paiement des salaires entre le licenciement et sa réintégration et l'affichage de la décision dans l'entreprise.

La salariée a formé un pourvoi en cassation, au motif que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce.

Pour autant, la Cour de cassation n'a pas suivi l'argumentation de la salariée, précisant que la

Cour d'appel a estimé que le harcèlement allégué n'était pas constitué, et qu'elle relève, pour retenir la faute grave de la salariée et rejeter ses demandes, que celle-ci a dénoncé à l'encontre de son supérieur hiérarchique, de façon réitérée, de multiples faits inexistant de harcèlement moral ne reposant, pour la grande majorité d'entre eux, sur aucun élément et dont elle s'est d'ailleurs avérée incapable de préciser la teneur.

De plus, il est précisé qu'il ne s'agissait pas d'accusations ayant pu être portées par simple légèreté ou désinvolture mais d'accusations graves, réitérées, voire calomnieuses et objectivement de nature à nuire à leur destinataire ainsi qu'à l'employeur, accusé de laisser la salariée en proie à ce prétendu harcèlement en méconnaissance de son obligation d'assurer sa sécurité et de préserver sa santé.

Dès lors, le licenciement pour faute grave prononcé par l'employeur était parfaitement justifié.

Source : Cass. Soc. 28 janvier 2015, n°13-22378

Éric Charret

Commission Juridique

CFDT UTI Lille Métropole