

LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI

Lille Métropole

N°55 avril 2015

- Une rupture conventionnelle peut défaire un licenciement précédemment prononcé

✓ Les faits de l'affaire

Un employeur, le 9 janvier 2009, décide de licencier l'un de ses salariés, tout en le dispensant de l'exécution de son préavis. Un mois plus tard, ce même employeur et ce même salarié (qui n'en finissent plus de se séparer) décident de conclure une rupture conventionnelle actant, cette fois, la fin de leurs relations contractuelles pour le 10 avril 2009.

Cette rupture conventionnelle (pas très conventionnelle) sera tout de même homologuée par la DIRECCTE territorialement compétente.

Mais si, dans cette histoire quelque peu surréaliste, il va y avoir contentieux, c'est à la présence d'une clause de non-concurrence au contrat de travail du salarié concerné que nous le devons. Eu égard à ses fonctions, le salarié était astreint à une telle clause pour une durée de deux ans.

Or, deux jours avant que la rupture conventionnelle ne devienne effective, le 8 avril 2009, l'employeur décide de lever ladite clause de non-concurrence. Disposition contractuelle qui précisait très expressément que « *le salarié pouvait être libéré de la clause à tout moment au cours de l'exécution du contrat de travail, soit à l'occasion de sa cession, au plus tard dans la lettre notifiant le licenciement ou le jour même de la réception de la démission* ».

Une année plus tard, n'ayant visiblement pas retrouvé de travail dans le même secteur d'activité, le salarié attrait son ex-employeur aux prud'hommes afin de demander à ce qu'il soit condamné à lui verser la contrepartie financière due du fait de l'application de la clause de non-concurrence.

En se fondant sur un raisonnement juridique relativement simple : Le contrat de travail ayant été, définitivement rompu le 9 janvier 2009 (via le licenciement), la rupture conventionnelle conclue par la suite devait être considérée comme étant dépourvue de toute portée.

Aussi, la disposition contractuelle à laquelle l'employeur s'était référé n'était plus mobilisable puisque celle-ci prévoyait que la clause de non-concurrence ne pouvait plus être levée après que le contrat de travail ait été rompu. L'argumentation, certes séduisante, ne parvint cependant pas à emporter la conviction de la Cour de cassation puisque, au final, celle-ci estimera que « *lorsque le contrat de travail a été rompu par l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de résiliation unilatérale, la signature postérieure d'une rupture conventionnelle vaut renonciation commune à la rupture précédemment intervenue* ».

✓ Renonciation au licenciement au profit de la rupture conventionnelle

À notre sens, cette position jurisprudentielle confirme qu'il existe bien, dans certaines circonstances particulières, capacité, pour l'employeur, de se rétracter de sa décision de licencier.

Plus intéressant, pour la première fois à notre connaissance, elle décline l'application de ce principe à la situation particulière de la rupture conventionnelle.

De longues dates, la Cour de cassation estime que l'employeur peut toujours décider d'une telle rétractation à la condition, toutefois, que le salarié en soit d'accord (1). Et afin de protéger ce dernier d'une quelconque mauvaise interprétation de ses intentions, elle précise expressément que pour être valable « *la renonciation du salarié à invoquer son licenciement doit être claire et non équivoque et ne peut se déduire de son comportement* » (2).

Aussi il y a lieu de considérer que la conclusion d'une rupture conventionnelle avec un employeur qui l'a précédemment licencié équivaut bien, pour le salarié, à une « renonciation à invoquer le licenciement ». Ce, à la condition toutefois que la rupture conventionnelle ait bien été, par la suite, homologuée par la DIRECCTE. Dans un tel cas de figure, le contrat de travail est considéré avoir été rompu par la rupture conventionnelle et non par le licenciement précédemment prononcé.

✓ Enjeux de cette décision

Une telle position peut se comprendre dans le sens où, dès lors qu'un employeur et un salarié décident ensemble de conclure une rupture conventionnelle qui a pour objet, rappelons-le, de « *convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie* » (3), c'est bien qu'à ce moment très précis, l'un comme l'autre estiment que le licenciement précédemment prononcé a été remis en cause dans son existence même.

Ceci à condition toutefois que la rupture signée postérieurement procède bien d'une volonté commune et n'ait pas été imposée, par exemple par l'employeur.

Au salarié, donc, de se montrer vigilant et de bien mesurer toute la portée qu'est susceptible d'avoir un tel acte post-licenciement. Il ne pourra plus contester la cause du licenciement, sauf à attaquer la validité de la rupture conventionnelle, puis dénoncer un détournement de la procédure de licenciement.

Aux juges du fond également de vérifier que la modification soudaine de la séparation unilatérale vers une rupture d'un commun accord procède bien d'une démarche commune de l'employeur et du salarié.

(1) Cass. soc. 17.01.90, n° 87-40 666.

(2) Cass. soc. 13.11.01, n° 99-43 016.

(3) Art. L. 1237-1 C. trav.

- **Abandon de poste**

Tout d'abord, il est à retenir que si vous abandonnez votre poste de travail, donc sans autorisation de votre employeur, vous manquez à vos obligations contractuelles.

- ✓ Les conséquences immédiates de l'abandon de poste

L'absence injustifiée entraîne la suspension de la rémunération car le salarié ne vient pas travailler alors qu'il n'y est pas autorisé (1).

De ce fait, pendant toute la durée de l'absence, le salarié ne perçoit pas son salaire habituel. Vous devez donc bien réfléchir car votre employeur peut prendre le temps qui lui convient dans le délai imparti (2 mois) avant d'éventuellement vous licencier.

Vous pouvez donc rester une longue période sans salaire et sans pouvoir prétendre au chômage, car légalement toujours en poste, l'inscription à Pôle emploi n'est pas possible.

- ✓ Abandon de poste = démission

Le salarié qui ne se rend plus sur son lieu de travail ne peut pas être considéré comme étant démissionnaire. En effet, la démission doit résulter d'une volonté claire et non équivoque du salarié (2).

Le seul fait de ne pas reprendre votre travail malgré les mises en demeure de votre employeur ne suffit pas à caractériser une démission (3).

- ✓ Abandonner son poste = allocations chômage

L'abandon de poste ne déclenche pas le droit aux allocations chômage. Néanmoins, il y a fort à parier que si vous ne vous rendez plus sur votre lieu de travail sans autorisation, votre employeur engagera à votre rencontre une procédure de licenciement. Une fois licencié, vous pourrez alors percevoir une indemnisation chômage par Pôle emploi, si vous remplissez toutes les conditions d'attribution.

Ainsi, avant de commettre un abandon de poste, réfléchissez bien. Ne prenez pas votre décision à la légère et pesez le pour et le contre.

Avez-vous pensé à proposer une rupture conventionnelle à votre employeur ? Peut-être qu'il sera favorable pour mettre en œuvre une telle procédure. Une issue amiable est souvent préférable !

- ✓ Comment rebondir après un abandon de poste ?

L'employeur qui se trouve confronté à un abandon de poste risque d'être mécontent, car cette attitude incorrecte perturbe nécessairement le fonctionnement du service ou de l'entreprise.

Aussi, le salarié qui cherchera un nouvel emploi après son abandon de poste a tout intérêt à ne pas mentionner dans son CV son passage chez ce dernier employeur au risque de voir sa candidature jetée à la poubelle.

En effet, les employeurs et services RH prennent très fréquemment contact avec le dernier employeur, afin de collecter des informations sur les compétences professionnelles et qualités humaines des candidats qui postulent à leur offre d'emploi.

Références :

(1) Cass. Soc. 17 novembre 2010, n°09-41280

(2) Article L1237-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc. 11 juillet 2000, n°98-45342

- **Heures supplémentaires et preuve**

Par un arrêt récent rendu le 12 février 2015, la Cour de cassation rappelle que l'employeur doit répondre aux éléments produits par le salarié qui sollicite le paiement d'heures supplémentaires. A défaut, les heures supplémentaires alléguées par le salarié devront lui être rémunérées.

En vertu de l'article L. 3171-3 du Code du travail, l'employeur doit toujours être en mesure de justifier le temps de travail accompli par chacun de ses salariés.

En effet, débiteur d'une obligation de santé et de sécurité envers ses salariés, il doit pouvoir notamment garantir les durées de repos minimales et s'assurer du non dépassement des durées maximales de travail.

La charge de la preuve en la matière n'incombe pas plus à l'employeur qu'au salarié.

En effet, la cour de cassation juge que le salarié demandeur doit seulement apporter des éléments de nature à étayer sa demande (Cass. soc. 24 février 2004 n° 01.45441) ; éléments devant être toutefois suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments (cass. soc. 24 novembre 2010, n° 09-40928).

Puis il reviendra à l'employeur de répondre auxdits éléments.

Ainsi, la Cour de cassation retient la valeur probante :

- ✓ de tableaux récapitulatifs établis par les soins du salarié ne comportant pas le visa de l'employeur (Cass. soc 10 mai 2007 n° 05-45932, 15 déc. 2010 n° 08-45242),
- ✓ d'un décompte établi au crayon par le salarié, calculé mois par mois, sans autre explication ni indication complémentaire (Cass. soc 24 nov. 2010 n° 09-40928),
- ✓ de fiches de temps émanant d'une badgeuse relevant les heures d'entrée et de sortie du personnel (Cass. soc 24 février 2009 n° 07-43479),
- ✓ de tableaux d'heures établis par le salarié à partir de son agenda électronique (Cass. soc 14 nov. 2012 n° 11-23768),
- ✓ de photocopies de calendriers indiquant pour chaque journée le nombre d'heures travaillées, avec un total hebdomadaire, sans indication des heures d'arrivée et de départ, ni de l'activité (Cass. Soc., 10.07. 2013 : n° 11-2874).

S'ajoute donc à cette liste, depuis le 12 février 2015, "le décompte précis énumérant ses diverses tâches ménagères auquel était joint un relevé extrêmement détaillé mentionnant pour chaque journée de travail son horaire précis."

Il revient ensuite à l'employeur de répondre en apportant les éléments justifiant les horaires de travail effectués par le salarié.

A défaut, l'employeur qui ne répond pas sur les éléments fournis par le salarié sera condamné au paiement des heures supplémentaires invoquées par le salarié.

Tel était le cas en l'espèce.

Le salarié communiquait *"un décompte précis énumérant ses diverses tâches ménagères auquel était joint un relevé extrêmement détaillé mentionnant pour chaque journée de travail son horaire précis"*.

La Cour de cassation jugeait ces éléments suffisamment précis et condamnait l'employeur au paiement des heures supplémentaires sollicitées par le salarié à l'appui de ces seuls documents.

Source : Cass. soc. 12 février 2015, n°13-17900

- **Le harcèlement moral ; exemples**

La loi contre le harcèlement moral au travail interdit tout agissement répété de harcèlement moral entraînant une dégradation des conditions de travail du salarié susceptible (1) :

- ✓ de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié,
- ✓ d'altérer sa santé physique ou mentale ou,
- ✓ de compromettre son avenir professionnel.

Victime de harcèlement, vous devez sortir du silence car plusieurs recours s'offrent à vous.

Vous ne devez pas continuer à souffrir et subir en silence. Dénoncez votre situation par lettre à l'employeur (lettre pour dénoncer des faits de harcèlement moral) ou au médecin du travail (lettre informant la médecine du travail) afin qu'une sanction justifiée soit prise à l'encontre de la personne qui vous harcèle sur votre lieu de travail.

Attention toutefois à ne pas commettre d'abus de dénonciation, car dénoncer des faits inexistant de harcèlement moral peut justifier le licenciement pour faute grave ! Une décision des juges a été rendue en ce sens le 28 janvier 2015 (2).

- Humiliations, critiques
 - Dénigrement et brimade : Le salarié qui fait l'objet de brimades et de dénigrement de la part d'une collaboratrice qui l'avait privé de ses responsabilités et dont la santé a été gravement altérée par ces agissements et dont l'inaptitude est la conséquence directe de ceux-ci est un salarié qui a subi des faits de harcèlement moral et qui a donc notamment obtenu 30.000 euros de dommages-intérêts (3)
 - Critique injustifiée : Le fait pour un salarié d'avoir subi de manière répétée et dans des termes humiliants des critiques sur son activité et des reproches devant ses collègues est constitutif de harcèlement (réflexions et critiques à chaque fois qu'elle effectuait son travail comme on lui le lui avait demandé, travail remis systématiquement en cause sous le prétexte que ce n'était pas cela qui avait été demandé, reproches sans même vérifier la réalisation, critiques incessantes, agressivité injustifiée, dévalorisation permanente...) (4)

- Humiliation publique : Il en va de même lorsqu'un collaborateur subit des propos blessants et humiliants (remarques déplacées sur la tenue, sur l'âge, sur le fait de discuter entre collègues ou de simplement ne pas être à son poste de travail...) proférés de manière répétée par un supérieur hiérarchique, propos corroborés par des attestations concordantes. Le salarié a obtenu 13.379 euros de dommages et intérêts (5)
- Mesure vexatoire : Est harcelé moralement le salarié qui fait l'objet de multiples mesures vexatoires (envoi de notes contenant des remarques péjoratives sur un ton péremptoire propre à discréditer, reproches sur son "incapacité professionnelle et psychologique" et sa présence "nuisible et inutile", retrait des clés de son bureau, diminution de sa rémunération). Le salarié a obtenu 30.000 euros de dommages-intérêts (6)
- Discrédit, conditions de travail dégradantes
 - Tâche dévalorisante : Le fait pour un employeur d'avoir procédé de façon répétée à des brimades à l'encontre d'un délégué syndical (tâches dévalorisantes ne correspondant pas à sa qualification, retenues sur salaire injustifiées...), de l'avoir discrédité auprès de ses collègues de travail et placé dans une situation financière difficile procède du harcèlement moral (7) ;
 - Agressivité : Le salarié qui subit de son supérieur hiérarchique un comportement empreint d'agressivité traduisant sa volonté de restreindre ses fonctions au sein de l'entreprise (rétrogradation...) - sans qu'aucune explication ne soit fournie et sans qu'aucun reproche ne soit adressé - est harcelé. Il a obtenu 10.000 euros en réparation du préjudice subi (8) ;
 - Tâche dépassant ses capacités : L'attitude réitérée du refus d'adapter le poste de travail du salarié et de lui confier de manière habituelle une tâche dépassant ses capacités et mettant en jeu sa santé suffit à caractériser un harcèlement moral. Le salarié a perçu 34.000 euros de dédommagement (9).
- Isolement, mise à l'écart
 - Mise au placard : Constitue un harcèlement moral, le fait pour un salarié d'être installé dans un local exigu dépourvu de chauffage et d'outils de travail, avec interdiction faite par l'employeur à ses collègues de lui parler, d'adopter un comportement autoritaire à son égard et de mettre en doute son équilibre psychologique (10) ;
 - Privation d'outils de travail : Est victime de harcèlement la salariée qui a subi des injures à caractère racial et qui, à son retour de congé de maternité retrouve ses affaires dans des cartons et n'ayant plus ni bureau, ni ordinateur, ni téléphone et dont plus personne ne lui adresse la parole à la suite de consignes hiérarchiques (11).
- Rétrogradation et sanction injustifiées
 - Avertissements infondés : Le fait pour une salariée, qui n'avait précédemment fait l'objet d'aucun reproche, d'avoir été sanctionnée par 4 avertissements dont aucun n'était fondé relève du harcèlement moral (12) ;

- Déclassement : Il en va de même pour le salarié qui a été déclassé lors de l'entrée en vigueur d'une nouvelle classification conventionnelle des emplois et à qui il avait été adressé, dans une période de quelques mois, outre plusieurs mises en garde, 3 avertissements irréguliers (13) ;
- Pression disciplinaire : De nombreuses convocations à des entretiens préalables dans 4 procédures disciplinaires dont 2 sont demeurées sans suite pendant une période de fragilité du salarié, des pièces médicales établissant que son inaptitude était liée à un état dépressif résultant de la dégradation de ses conditions de travail et de ses relations avec l'employeur constituent des faits de harcèlement moral (14).

Ainsi, le harcèlement moral peut revêtir des formes diverses et variées et bien évidemment, les faits énumérés ci-dessus n'en sont que quelques exemples.

Si vous êtes victime de harcèlement, et que vous n'obtenez pas la fin de ces agissements en interne dans l'entreprise, vous pouvez vous tourner vers l'inspection du travail et pouvez notamment déposer une plainte individuelle (par courrier, suite à un rendez-vous, ...). Sachez que l'inspecteur a une obligation de confidentialité concernant les plaintes qu'il reçoit et mènera l'enquête.

Références :

- (1) Article L1152-1 du Code du travail et Cass. Soc. 29 janvier 2013, n°11-22867
- (2) Cass. Soc. 28 janvier 2015, n°13-22378
- (3) Cass. Soc. 24 juin 2009, n°07-43994
- (4) Cass. Soc. 8 juillet 2009, n°08-41638
- (5) Cass. Soc. 12 juin 2014, n°13-13951
- (6) Cass. Soc. 26 mars 2013, n°11-27964
- (7) Cass Crim. 6 février 2007, n°06-82601
- (8) Cass. Soc. 24 juin 2009, n°07-45208
- (9) Cass. Soc. 7 janvier 2015, n°13-17602
- (10) Cass. Soc. 29 juin 2005, n°03-44055
- (11) Cass. Crim. 16 février 2010, n°09-84013
- (12) Cass. Soc. 22 mars 2007, n°04-48308
- (13) Cass. Soc. 16 avril 2008, n°06-41999
- (14) Cass. Soc. 18 mars 2014, n°13-11174

Éric Charret
Commission Juridique
CFDT UTI Lille Métropole