

LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI

Lille Métropole

N°60 septembre 2015

- Documents de l'entreprise et exercice des droits de sa défense

Dans un arrêt du 31 mars 2015 (n°13-24.410), la Cour de cassation rappelle que les documents appartenant à l'entreprise dont le salarié fait copie pour les produire en justice doivent être strictement nécessaires à l'exercice des droits de la défense.

Dans les faits, à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, un salarié avait copié sur un disque dur des fichiers de l'entreprise.

L'employeur sollicitait alors à titre reconventionnel la destruction de la copie des fichiers.

La Cour d'appel a rejeté la demande reconventionnelle de l'employeur en retenant que les pièces produites par l'employeur ne permettaient pas de retenir qu'il existait un risque d'utilisation des documents à des fins commerciales.

Selon la Cour d'appel, la copie du disque dur en une seule opération établissait que cette copie était directement liées aux conditions de la rupture.

Toutefois, la Cour de cassation a refusé de suivre le raisonnement de la Cour d'appel et a estimé que la Cour d'appel n'avait pas recherché si le salarié établissait que les documents en cause étaient strictement nécessaires à l'exercice des droits de sa défense dans le litige qui l'opposait à son employeur à l'occasion de son licenciement.

La Cour de cassation rappelle dans cet arrêt que c'est au salarié de rapporter la preuve que les documents subtilisés sont strictement nécessaires à l'exercice des droits de sa défense.

A défaut, si les conditions ne sont pas respectées, le salarié peut être poursuivi pour vol.

Source : Cass. soc, 31 mai 2015 n°13-24.410

- Licenciement, rétractation de l'employeur et silence du salarié ... quelle solution ?

L'employeur qui a engagé une procédure de licenciement puis notifié le licenciement au salarié concerné peut se rétracter. Mais le salarié doit alors accepter la rétractation par un acte qui caractérise sa volonté claire et non équivoque (1).

- ✓ **La hiérarchie des fautes**

Il existe 4 types de fautes, selon leur gravité, chacune ayant des incidences différentes sur le contrat de travail et le droit des salariés :

1. la faute légère,
2. la faute simple,

- 3. la faute grave,
- 4. la faute lourde.

Une faute peut, selon les circonstances, constituer une faute légère, une faute simple, une faute grave ou une faute lourde, compte tenu notamment de la position hiérarchique du salarié, de ses antécédents, de ses responsabilités et des conséquences dommageables ou non pour l'entreprise.

La graduation de la faute revient entièrement à l'employeur.

Pour cela, il doit démontrer avec objectivité, que les agissements du salarié étaient bel et bien fautifs.

La faute légère du salarié ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement, mais plusieurs fautes légères peuvent justifier des sanctions disciplinaires.

Une faute simple (à savoir, ni grave, ni lourde) peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constituent une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien de l'intéressé dans l'entreprise et peut justifier une mise à pied conservatoire (2).

Si, prises isolément, certaines fautes commises par un salarié ne sont pas graves, elles peuvent le devenir par réitération ou accumulation (3).

La faute lourde, qui se situe à l'échelon le plus élevé dans la hiérarchie des fautes, sanctionne un comportement d'une exceptionnelle gravité révélant une intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise. L'intention de nuire doit être prouvée par l'employeur.

L'intention de nuire doit avoir été déterminante, même si elle ne constituait pas le mobile unique de l'auteur de la faute (4).

✓ **La procédure de licenciement disciplinaire**

- Convocation à entretien préalable

L'employeur convoque d'abord le salarié par lettre recommandée avec accusé de réception) ou lettre remise en main propre contre décharge (5).

Si le licenciement a un motif disciplinaire, la convocation doit, par principe, être envoyée dans un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur (si l'employeur est une personne morale) a eu connaissance du fait fautif (6)

- L'entretien préalable

Dans un second temps, est organisé l'entretien préalable qui ne peut avoir lieu moins de 5 jours pleins et ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou sa remise en main propre (7).

- La notification du licenciement

La notification du licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception, avec indication précise le ou les motifs du licenciement.

La lettre de licenciement ne peut pas être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date

de l'entretien et, en cas de licenciement disciplinaire, plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien préalable (8).

Dans l'arrêt commenté du 20 mai 2015 (9), l'employeur avait, après avoir respecté toute la procédure de licenciement disciplinaire, notifié à son salarié un licenciement pour faute lourde.

Se rétractant, il avait renoncé à la faute lourde et ne souhaitait licencier son salarié que pour faute grave.

Il l'avait donc convoqué un nouvel entretien préalable à licenciement, entretien auquel le salarié s'est rendu.

Le salarié, contestait le second licenciement notifié pour faute grave, et saisissait le Conseil de Prud'hommes.

Les juges du fond ont donné raison à l'employeur et ont retenu que le fait pour le salarié d'accepter de se rendre à un deuxième entretien préalable de licenciement diligenté par l'employeur après l'annulation du premier caractérise son accord à la rétractation du premier licenciement.

La Cour de Cassation n'approuve pas. Elle casse l'arrêt d'appel au motif que la seule présence du salarié à un nouvel entretien préalable auquel il a été convoqué le même jour que la notification du licenciement ne peut suffire à caractériser une volonté claire et non équivoque de sa part d'accepter la rétractation de ce licenciement.

L'employeur aurait dû de demander au salarié un écrit où il indique clairement sa volonté d'accepter sa rétractation.

La volonté du salarié d'accepter la rétractation de l'employeur ne peut se déduire de son simple comportement.

Référence :

(1) Cass. Soc. 20.05.2015 : n°14-11790

(2) Cass. soc. 10.11.2010, n°09-42077

(3) Cass. soc. 21.10.2009, n°08-43219

(4) Cass. soc. 27.11.2012, n°11-22810

(5) article L1332-2 du Code du travail

(6) Cass. soc. 16.09.2003 : n°01-42712

(7) article L 1232-2

(8) article L1332-2 du Code du travail

(9) Cass. Soc. 20.05.2015 : n°14-11790

- **Quelques brèves**

1. « Si l'employeur ne fournit aucune information sur la situation économique du secteur d'activité dans le groupe, à l'époque des licenciements, les licenciements ne reposent pas sur une cause économique » Cass. soc., 9 juillet 2015, n° R 14-16009 FS-PB, Sté des pétroles Shell
2. Les salariés âgés d'au moins 55 ans, refusant une cessation anticipée d'activité, ne doivent pas faire l'objet d'une différence de traitement, puisque : « si un P.S.E. peut contenir des mesures réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous les

salariés de l'entreprise placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause puissent bénéficier de cet avantage, à moins qu'une différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'attribution de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables » (Cass. soc., 9 juillet 2015, n° R 14-16009 FS-PB, Sté des pétroles Shell).

3. Première fois que la chambre sociale statue sur l'article L. 1235-1, alinéa 4 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi no 2013-504 du 14 juin 2013 : « *Le juge du fond est souverain, après avoir motivé sa décision et apprécié la situation de chacun des salariés, pour fixer le montant des dommages-intérêts alloués aux intéressés en réparation de leur préjudice lié à la perte injustifiée de leur emploi* » (Cass. soc., 9 juillet 2015, n° T 14-14654 FS-PB, Sté Henkel France).
4. « *Être intégré dans les plannings imposant une présence est antinomique avec la notion de cadre autonome* » (Cass. soc., 23 janvier 2013, n°11-12323 D, Sté d'exploitation des eaux et thermes d'Enghien-les-Bains).
5. « *Tout salarié en forfait jours doit bénéficier de l'entretien annuel sur la charge de travail* » (Cass. soc., 12 mars 2014, n° 12-29141 FS-PB).
6. « *L'alinéa 11 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ainsi que l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne qui se réfère à la Charte sociale européenne révisée ainsi qu'à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989, garantissent le droit à la santé et au repos de tout travailleur.*
En application de l'article L. 3121-45 du Code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, tant journaliers qu'hebdomadaires, telles que définies par le code du travail et selon les Directives communautaires de 1993 et 2003, dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs » (Cass. soc., 26 septembre 2012, n° 11-14540 P, Sté Toupargel).

Éric Charret
Commission Juridique
CFDT UTI Lille Métropole