

### La Lettre

RH/Social août 2013

**VOTRE GESTIONNAIRE PAIE VOUS INFORME...** 

#### L'INDEMNITE ALLOUEE POUR VIOLATION DU STATUT PROTECTEUR EST-ELLE DUE AU SALARIE DONT LE MANDAT S'EST POURSUIVI SANS INTERRUPTION EN **DEPIT DE SON LICENCIEMENT?**

licencié pour faute grave le 6 Février 1995.



Une transaction a été conclue sur les conséquences du licenciement le 12 Avril 1995.

Le 4 Février 2009, le salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'annulation de la transaction, du licenciement et de l'indemnisation perçue, en invoguant la violation du statut protecteur lié au mandat d'administrateur de caisse d'allocation familiale dont il était titulaire au moment de son licenciement.

Pour condamner la société employeur à verser au salarié une somme équivalant à vingt-six mois de salaire au titre de la violation du statut protecteur, la cour d'appel a énoncé que le salarié qui ne demandait pas la poursuite de son contrat de travail illégalement rompu était en droit d'obtenir

Un salarié, engagé par une banque en 1991, a été le montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et l'expiration de la période de protection en cours.

> La Chambre sociale de la Cour de cassation a censuré cette décision: le salarié licencié en violation de son statut protecteur et qui ne demande pas sa réintégration peut prétendre soit à une indemnité forfaitaire égale au montant des salaires qu'il aurait dû percevoir jusqu'à la fin de sa période de protection s'il présente sa demande d'indemnisation avant cette date, soit à une indemnité dont le montant est fixée par le juge en fonction du préjudice subi lorsqu'il introduit sa demande après l'expiration de sa période de protection sans justifier de motifs qui ne lui soient pas imputables.

Cass. Soc. 11 Juin 2013, pourvoi n°12-12.738



**INFOS** 



#### INDEMNITE CONVENTIONNELLE DE LICENCIEMENT

La fixation de l'indemnité conventionnelle de licenciement n'étant pas laissée à l'appréciation des juges mais résultant de l'application du contrat de travail et de la convention collective, les intérêts de la somme accordée au salarié courent du jour de la demande et non de la date de la décision ayant déterminé son montant.

Cass. Soc. 10 Juillet 2013, pourvoi n°12-18.273

Retrouvez toute l'actualité sociale et RH auprès de votre gestionnaire paie

www.rheaconcept.fr

#### PETITES PRECISIONS SUR LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Issue de la loi n°2008-596 du 25 Juin 2008 portant modernisation du marché du travail, le dispositif de la rupture conventionnelle suscite encore de nombreuses questions. Un récent arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation a permis d'apporter quelques précisions à cette procédure de rupture du contrat de travail de plus en plus usitée. Délai entre l'entretien et la signature de la convention, conséquence de l'existence d'un différend sur la validité de la convention, preuve des pressions pouvant à être à l'origine de la signature de la convention, AVOC'ACTUS vous propose un petit état des lieux des derniers ajustements apportés par la Cour Suprême à ce dispositif...



Une salariée a été engagée par une société en qualité de directrice d'agence.

Les parties ont conclu le 1<sup>er</sup> Mars 2010 une convention de rupture du contrat de travail, homologuée par l'autorité administrative.

La salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à la requalification de la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse et au paiement de diverses sommes.

Les juges du fonds ont jugé la rupture conventionnelle conclue entre la salariée et son employeur valide, retenant qu'aux termes des dispositions de l'article L.1237-11 du Code du travail, « l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties ».

Les juges du fonds rappellent également que l'article L.1237-12 dispose que « les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister par une personne de son choix », l'article L.1237-13 al. 3 disposant, pour sa part, qu'à « compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie ».



Ils concluent, enfin, en rapportant que l'article L .1237-14 prévoit que la validité de la convention est subordonnée à son homologation par l'autorité

administrative dont la mission est essentiellement de s'assurer du respect des conditions d'élaboration de la convention et de la liberté de consentement des parties.

Selon les juges du fonds, il est constant qu'en application de ces textes, la validité de la rupture conventionnelle n'est pas seulement subordonnée à son homologation, mais également au respect de toutes les règles relatives à la cause, à l'objet, à la capacité et au consentement des parties.

Ainsi, une rupture conventionnelle peut être annulée pour vice du consentement.

En l'espèce, il résultait des éléments de la cause que la rupture conventionnelle avait été signée par les parties le 1<sup>er</sup> Mars 2010.

La salariée soutenait en premier lieu que la régularisation de la rupture conventionnelle le 1<sup>er</sup> Mars avait eu lieu sans qu'aucun entretien n'ait été organisé.

Cette version était toutefois contestée par l'employeur qui faisait valoir, sans être utilement contredit, que les parties s'étaient rencontrées le 1<sup>er</sup> Mars 2010 pour la signature du contrat, de sorte que les dispositions de l'article L.1237-12 avaient été respectées.

La salariée soutenait surtout qu'elle avait fait l'objet de pressions de la part de l'employeur qui étaient à l'origine de la rupture conventionnelle qu'elle avait acceptée.



Il résultait des faits de la cause que préalablement à la signature de l'acte de rupture :

- le 7 Février 2010, la salariée avait fait l'objet d'une évaluation individuelle par l'employeur,
- le compte rendu de cette évaluation qui n'était pas particulièrement défavorable à la salariée ne comportait aucune remarque particulière de celle-ci sur ses conditions de travail,
- le 23 Février 2010, la salariée avait écrit à l'employeur un long courriel reprenant l'historique de leurs difficultés relationnelles et de leurs différends professionnels, la salariée indiquant à son supérieur hiérarchique à cette occasion qu'elle refusait de prendre la direction de l'école régionale, et concluant sa missive comme suit : « je décide donc de ne pas accepter les modifications que vous souhaitez apporter à mon poste et vous demande de me communiquer la solution que vous souhaitez trouver à cette situation »,
- la salariée produisait l'attestation d'une collègue de travail qui indiquait que le 23 Février 2010, la salariée était venue, en pleurs, lui exposer qu'elle avait eu une altercation avec l'employeur qui

d'une école de formation.

Pour les juges du fonds, ces pièces ne permettaient pas d'établir que la salariée aurait été victime de pressions à l'origine de son acceptation de la rupture conventionnelle.



Si le courriel du 23 Février 2010 et l'attestation de la collègue de travail rendaient incontestablement compte d'un certain état d'épuisement hiérarchique, ils étaient insuffisants à démontrer qu'une modification de ses attributions était sur le point de lui être imposée et qu'elle avait été poussée par son employeur à accepter une rupture conventionnelle de son contrat de travail.

La salariée a formé un pourvoi en cassation aux termes duquel elle soutient, tout d'abord, que les parties au contrat de travail peuvent convenir du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels elles peuvent l'une et l'autre se faire assister par une personne de leur choix et qu'un délai raisonnable est requis entre l'entretien et la signature de l'acte de rupture afin de leur permettre de prendre les dispositions nécessaires notamment pour se faire assister.



Or, en se bornant à constater, afin de déclarer la rupture conventionnelle valide, que la salariée et l'employeur s'étaient rencontrées le 1 er Mars 2010, date à laquelle la convention de rupture conventionnelle avait été signée entre elles, sans constater que la salariée avait disposé d'un délai raisonnable afin de pouvoir s'organiser pour se faire assister, la cour d'appel a violé l'article L.1237-12 du code du travail.

Elle ajoute que si l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie, la

rupture conventionnelle, laquelle est exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée à son cocontractant par l'une ou l'autre des parties.

Or, en affirmant que la salariée ne démontrait pas qu'une modification de ses attributions était sur le point de lui être imposée ou qu'elle avait été poussée par son employeur à accepter une rupture conventionnelle de son contrat de travail, tout en constatant, dans le même temps, que la salariée avait bien été amenée à consentir à cette rupture amiable en raison de l'adjonction à son poste de coordinateur métiers de nouvelles fonctions de directrice d'un centre de formation de cette société, que cette acceptation avait été délivrée dans un contexte non dénié de pleurs et d'épuisement hiérarchique, ce qui établissait les pressions et les manœuvres exercées à son encontre par son employeur, et qu'en outre, après le départ de la salariée, deux salariés distincts avaient été embauchés pour occuper le poste de coordinateur métier

souhaitait qu'elle assure, en plus de ses attributions, la direction et celui de directrice de l'école de formation, la cour d'appel n'a pu retenir que l'employeur n'avait pas tenté d'imposer abusivement à celle-ci une modification de ses attributions, ni qu'elle avait été, en dépit du comportement violent et outrancier de son supérieur direct, poussée à signer cette rupture conventionnelle et a, par suite, violé l'article L.1237-11 du code du travail.



En fin, la salariée argue de ce que la rupture conventionnelle ne peut être utilisée comme mode de rupture lorsqu'il existe depuis une longue période un litige entre les parties sur les conditions d'exécution du contrat de travail.

Dès lors, la cour d'appel, qui a constaté que préalablement à la signature de l'acte de rupture conventionnelle du 1er Mars 2010, la salariée avait adressé à son supérieur un long mail retraçant les relations tumultueuses qu'elle avait dû subir de la part de celui-ci et qu'elle avait refusé la modification de son contrat de travail par l'adjonction de nouvelles fonctions à son poste de responsabilité de chef de centre, n'a pu déclarer valide la conclusion de cette rupture conventionnelle, incompatible avec l'existence d'un



refus de la salariée de la modification de son contrat de travail, ce refus étant de toute façon constitutif d'un litige déjà né entre les parties avant la signature de l'acte.

La Cour de cassation a rejeté en bloc les arguments avancés par la salariée et retient, dans un premier temps, que l'article L.1237-12 du code du travail n'instaure pas de délai entre, d'une part, l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture du contrat et, d'autre part, la signature de la convention de rupture prévue à l'article L.1237-11 du code du travail.

La Cour suprême ajoute ensuite que l'existence d'un différend entre les parties

au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture conclue en application de l'article L.1237-11 du code du travail.

Elle conclut, enfin, en rappelant que la cour d'appel a relevé, dans l'exercice son pouvoir souverain d'appréciation, qu'aucune pression ou contrainte n'avait été exercée sur la salariée pour l'inciter à choisir la voie de la rupture conventionnelle.

Cass. Soc. 3 Juillet 2013, pourvoi nº12-19.268



#### **INFOS**



#### VALIDITE D'UN ACCORD D'ENTREPRISE

Aux termes du premier alinéa de l'article L.2232-12 du code du travail, la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Ainsi, pour faire droit à une opposition et déclarer un accord non écrit, un arrêt a retenu qu'il résultait tant des travaux parlementaires que de la position commune sur la représentativité, le développement du dialogue social et le financement du syndicalisme adoptée par des négociateurs sociaux le 9 Avril 2008 qu'il suffisait que les syndicats s'opposant à l'accord aient recueilli la moitié des suffrages valablement exprimés lors des dernières élections de référence, ce qui était le cas en l'espèce. En statuant ainsi alors que le terme de « majorité », se suffisant à lui-même, implique au moins la moitié des voix plus une, la cour d'appel a violé le texte susvisé

Cass. Soc. 10 Juillet 2013, pourvoi n°12-16.210



### REPRISE DU PAIEMENT DU SALAIRE ET INAPTITUDE

A l'issue du délai préfix d'un mois prévu par l'article L.1226-4 du code du travail, l'employeur, tenu, en l'absence de reclassement ou de licenciement du salarié déclaré inapte, de reprendre le paiement du salaire, ne peut substituer à cette obligation le paiement d'une indemnité de congés payés non pris, ni contraindre le salarié à prendre ses congés.

Cass. Soc. 3 Juillet 2013, pourvoi n°11-23.687

## QUE FAUT-IL ENTENDRE PAR « DEPENSES NORMALES » AU SENS DE LA CONVENTION NATIONALE DES OUVRIERS DES TRAVAUX PUBLICS ?



Un salarié, engagé en 1995 par une société, et occupant en dernier lieu les fonctions de conducteur de travaux, a été licencié pour faute grave par lettre du 21 Août 2007, le licenciement étant motivé par le refus exprimé par le salarié de son changement d'affectation sans modification des conditions financières notamment celles tenant à l'indemnité de grand déplacement et une augmentation de 2 € de son taux horaire.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur s'en défend en arguant de ce que lorsqu'un salarié s'oppose à une affectation temporaire hors de son secteur géographique habituel en raison des frais qu'il pourrait exposer, il appartient au juge de rechercher si les modalités de remboursement proposées par l'employeur sont conformes aux dispositions conventionnelles applicables à l'entreprise.

Or, aux termes de l'article 8.11 de la convention collective nationale du 15 décembre 1992 des ouvriers des travaux publics, l'indemnité de grand déplacement « correspond aux dépenses journalières normales qu'engage le déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engageait s'il n'était pas déplacé ».



Il en résulte, selon l'employeur, qu'il n'est pas tenu de rembourser la totalité des frais exposés par le salarié, mais exclusivement les dépenses « normales » engagées par le salarié en sus de ses dépenses habituelles. Or, il est d'usage que la plupart des salariés des travaux publics qui sont affectés sur des chantiers de longue durée ne sont pas logés à l'hôtel mais louent une chambre d'hôte ou même un studio, modes d'hébergement à la fois moins coûteux et plus adaptés à un séjour durable éloigné du domicile.



Il faisait encore valoir que, s'agissant d'une affectation de longue durée, des frais de restaurant matin, midi et soir ne sauraient davantage relever de dépenses normales au sens de la convention collective précitée.



Enfin, il faisait valoir que le montant de remboursement proposé (soit 44,30 euros par jour) correspondait à l'application de l'accord collectif d'entreprise conclu par tous les délégués syndicaux.

La Cour de cassation rejette l'argumentation de l'employeur et souligne que les frais d'hôtel, de nourriture et d'essence du salarié, rendus nécessaires par son affectation sur un chantier situé à plus de 500 kilomètres de chez lui, correspondaient à des dépenses normales s'ajoutant à ses dépenses habituelles, et excédaient le montant du remboursement journalier proposé à tort par l'employeur sur la base d'un accord d'entreprise non applicable.

Cass. Soc. 10 Juillet 2013, pourvoi n°12-15.608

# LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE D'UNE EMPLOYEE DE MAISON EXCLUT-IL LE DROIT POUR CELLE-CI DE PRETENDRE A L'INDEMNITE PREVUE A L'ARTICLE L.1226-14 DU CODE DU TRAVAIL DES LORS QUE LA CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE NE PREVOIT AUCUNE DISPOSITION SPECIFIQUE A CE TITRE ?



Une salariée a été engagée le 22 Juin 2000 en qualité d'employée de maison à temps plein par un particulier.

A compter du 2 Avril 2008, elle a été placée en arrêt maladie, reconnue comme maladie professionnelle le 30 Janvier 2009.

A l'issue des deux visites de reprise des 11 et 25 Janvier 2010, le médecin du travail l'a déclarée inapte à un poste d'entretien à temps complet mais apte à un poste de travail à temps partiel, sans travaux les bras en élévation, comme le lavage des vitres et le repassage de façon prolongée.



Elle a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement par lettre du 4 Février 2010.

Contestant son licenciement, elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de diverses sommes au titre de l'exécution du contrat de travail et de sa rupture sans cause réelle et sérieuse.



Pour débouter la salariée de sa demande tendant au paiement de l'indemnité prévue à l'article L.1226-14 du code du travail, l'arrêt de la cour d'appel retient que l'article 12 a) de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur prévoit que l'indemnité de licenciement est calculée à hauteur de 1/10e de mois par année d'ancienneté de services continus chez le même employeur et qu'aucune disposition spécifique n'est prévue en cas de licenciement pour inaptitude.



La Cour de cassation censure cette décision : les dispositions de l'article L.1226-14 du code du travail, selon lesquelles la rupture du contrat de travail, dans les cas prévus au deuxième alinéa de l'article L.1226-12 ouvre droit, pour le salarié, notamment à une indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L.1234-9, s'appliquent à tous les salariés y compris les employés de maison, la liste des textes mentionnés à l'article L.7221-2 du même code n'étant pas limitative.

Cass. Soc. 10 Juillet 2013, pourvoi nº12-21.380

## LA PREUVE DE L'ENVOI D'UNE LETTRE RECOMMANDEE SUFFIT-IL A MANIFESTER LA VOLONTE DE L'EMPLOYEUR DE RENONCER A L'APPLICATION D'UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE LORSQUE LE SALARIE N'A JAMAIS ACCUSE RECEPTION DE CE COURRIER ?

Un salarié a été engagé le 18 Mars 2002 par une société de transport en qualité de directeur commercial.

Après plusieurs arrêts pour maladie en Juin, Juillet et Août 2008, il a été déclaré inapte avec danger immédiat au cours de la visite médicale de reprise, puis licencié pour inaptitude le 9 Novembre 2008.

Pour accueillir la demande du salarié relative à la contrepartie financière de la clause de non-concurrence, l'arrêt de la cour d'appel relève qu'il est constant que la lettre recommandée avec accusé de réception de l'employeur n'a jamais été reçue par le salarié, ayant été perdue par la poste et qu'il appartenait à l'employeur de s'assurer de la réception du courrier, de

sorte que le salarié n'ayant pas été informé de la levée de la clause de nonconcurrence la contrepartie financière est due en son principe.

Cette décision est censurée par la Cour de cassation qui souligne d'une part que le contrat de travail prévoyait en son article 10 que l'employeur pouvait renoncer à la clause de non-concurrence par envoi au salarié d'une lettre recommandée avec accusé de réception dans les 15 jours suivant la notification de la rupture du contrat de travail, et d'autre part que l'employeur produisait la preuve de l'envoi d'une lettre recommandée le 14 Novembre 2008, soit dans le délai prévu, la rupture étant intervenue le 9 Novembre 2008.

Cass. Soc. 10 Juillet 2013, pourvoi nº12-14.080