

Mai / N°114

L'AGE DES SALARIES LICENCIÉS PEUT JUSTIFIER L'INSTAURATION D'UNE DISCRIMINATION DANS LE CADRE D'UN PSE

Dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) concernant une entreprise, un salarié a été licencié pour motif économique en raison de la fermeture de l'établissement dans lequel il travaillait. Estimant avoir été victime d'une discrimination en raison de l'âge dans le cadre de ce plan, l'ex-salarié a assigné son employeur aux fins d'obtenir des dommages et intérêts.

Statuant sur le pourvoi formé par l'ex-salarié, la Cour de cassation l'a rejeté par un arrêt du 15 avril 2015.

La Haute juridiction a, en effet, relevé qu'**une différence de situation existait entre les salariés de plus de soixante ans et ceux moins âgés** dans la mesure où ces derniers allaient se trouver dans une plus grande précarité en perdant l'intégralité de leurs salaires. A cet effet, elle a indiqué qu'à l'inverse, les salariés plus âgés allaient percevoir leurs droits à la retraite à taux plein ou l'allocation de retour à l'emploi. En conséquence le PSE prévoyait **une indemnité de licenciement plus conséquente pour les salariés âgés de moins de soixante ans**.

La Cour de cassation a ainsi jugé **que la différence de traitement instituée était justifiée par un objectif légitime**.

Cass. soc. 15 avr. 2015, n°13-18849

IMPOSSIBILITE DE MODULER LA CONTREPARTIE PECUNIAIRE D'UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE SELON LA RUPTURE

Une salariée a conclu un contrat de travail assorti d'une clause de non-concurrence. Celle-ci prévoyait une **minoration de la contrepartie financière en cas de démission**. La relation de travail a pris fin

par la conclusion d'une rupture conventionnelle et la salariée n'a perçu qu'une indemnité minorée.

La Cour d'appel a donné raison à l'employeur, considérant que « *le salarié qui démissionne et celui qui signe une rupture conventionnelle manifestent l'un et l'autre une même intention de quitter l'entreprise* ».

La salariée forme alors un pourvoi en cassation au motif que la modulation de **la contrepartie pécuniaire** ne se justifiait nullement car elle **a pour unique but de compenser l'atteinte portée à la liberté du travail**.

La Cour de cassation valide ce raisonnement, précisant que « **doit être réputée non-écrite la minoration** par les parties, dans le cas d'un mode déterminé de rupture du contrat de travail, **de la contrepartie pécuniaire d'une clause de non concurrence** ».

La CFTC Cadres accueille favorablement cette décision, qui s'inscrit dans la continuité de précédentes décisions. En effet la Haute juridiction judiciaire avait déjà précisé que la contrepartie financière d'une clause de non concurrence ne pouvait être minorée en cas de licenciement pour faute grave¹.

Cass. soc. 9 avr. 2015, n°13-25847

UN MANDAT DE DELEGUE SYNDICAL NE PROTEGE PAS CONTRE UNE CONDAMNATION POUR HARCELEMENT MORAL

Un délégué syndical faisant « *régner la terreur* » au sein de son entreprise, est poursuivi pour harcèlement moral. Les plaignants affirment que **nombre de salariés ont été victimes de menaces, d'insultes, de pressions et d'humiliations**.

La Cour d'appel de Versailles a considéré que **de tels comportements**, irrespectueux de la personne humaine, répétés, systématiques et **inadaptés à**

¹ Cass. soc. 8 avr. 2010, n°08-43056

L'exercice normal et loyal de l'action syndicale, étaient à l'évidence volontaires, avec pour dessein de porter un préjudice personnel aux victimes.

Le délégué syndical a, ainsi, été déclaré **coupable du délit de harcèlement moral**.

Ce dernier soutient à l'appui de son pourvoi, que les faits reprochés relevaient de l'exercice normal de l'action syndicale et s'inscrivaient dans le cadre d'une vive polémique syndicale et d'un climat de très fortes tensions sociales.

La Cour de cassation a néanmoins rejeté cette argumentation, retenant que « *la Cour d'appel a [...] caractérisé en tous ses éléments, tant matériels qu'intentionnel, le délit de harcèlement moral dont elle a déclaré coupable le prévenu* ».

Peu après, au Conseil d'Etat de souligner que **le statut de représentant du personnel ne confère pas une immunité totale**. En conséquence, même commis lors de l'exercice du mandat, les abus et excès restent sanctionnables².

Cass. soc. 17 mars 2015, n°13-87037

VALIDITE D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE CONCLUE PENDANT UN CONGE MATERNITE

Une salariée en congé maternité du 18 avril 2009 au 7 août suivant, avait signé une rupture conventionnelle ayant fait l'objet d'une homologation par l'autorité administrative le 7 septembre 2009.

Par la suite, l'intéressée a saisi le Conseil de prud'hommes d'une **demande en nullité de la rupture conventionnelle, au motif qu'un tel acte ne peut être conclu durant la période de protection offerte par le congé maternité**.

L'employeur, quant à lui, faisait valoir que la protection instaurée par le Code du travail³ vise uniquement la rupture à l'initiative de l'employeur.

Les Hauts magistrats valident cette position, prenant toutefois le soin de préciser « *sauf en cas de fraude ou de vice du consentement* ».

Cette décision s'inscrit dans la lignée de la jurisprudence en matière de rupture conventionnelle durant une période de suspension du contrat de travail. Il a ainsi pu être **admis qu'une rupture conventionnelle soit conclue durant un arrêt maladie de longue durée**⁴, de même **en cas d'aptitude avec**

réserve à la reprise du travail⁵, ou encore **au cours d'une période de suspension consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle**⁶. A chaque fois sous la réserve de fraude ou de vice du consentement.

Cass. soc. 25 mars 2015, n°14-10149

L'EMPLOYEUR NE PEUT IMPOSER QUE LES HEURES DE DELEGATION SOIENT PRISES PAR JOUR ENTIER

Une note de la direction d'Air France prévoyait que le décompte des heures de délégations des personnels navigants soit nécessairement effectué par journée de travail.

Rappelons que **chaque représentant du personnel bénéficie d'un crédit d'heures de délégation pour l'exercice de son mandat**. Ce crédit ne constitue pas un forfait. **Le représentant en dispose librement** et peut regrouper ou fractionner les heures selon les besoins de son mandat. **L'employeur ne peut modifier ces dispositions que dans un sens plus favorable** aux représentants.

En l'espèce, le syndicat Sud aérien a saisi le Tribunal de grande instance en référé afin, notamment, qu'il soit mis fin au trouble manifestement illicite résultant de la violation, par cette note, des dispositions légales relatives aux heures de délégation.

Air France fait valoir que ce régime différent pour les personnels navigants, constitue un usage.

La Cour de cassation, approuvant la Cour d'appel, ne retient pas cette analyse. Les Hauts magistrats estiment en effet **que l'employeur ne démontre aucunement « l'existence d'un usage général, fixe, constant et plus favorable que la loi relativement à la prise des heures de délégation par les salariés investis de mandats représentatifs »**. Aussi en concluent-ils que « *la note par laquelle la direction a imposé à ces salariés de prendre la totalité de leurs heures de délégation au cours de trois à quatre jours maximum chaque mois constitue un trouble manifestement illicite qu'il appartenait [au juge] de faire cesser* ».

La CFTC Cadres vous rappelle que l'entreprise est tenue de comptabiliser les temps de délégation des représentants du personnel en heures et de leur laisser toute liberté dans l'exercice de leur mandat.

Cass. soc. 16 avr. 2015, n°13-21531

² CE 27 mars 2015, n°368855

³ C. trav. art. L. 1225-4

⁴ Cass. soc. 30 sept. 2013, n°12-19711

⁵ Cass. soc. 28 mai 2014, n°12-28082

⁶ Cass. soc. 30 sept. 2014 ; n°13-16297

LA CHARGE DE LA PREUVE DES HORAIRES EFFECTUES NE DOIT PAS PESER SUR LE SEUL SALARIE

« En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles »⁷. La charge de la preuve est donc partagée.

En pratique la preuve de l'accomplissement d'heures supplémentaires peut s'avérer compliquée à rapporter pour le salarié. Aussi n'est-il pas rare que celui-ci produise des pièces dans lesquelles il tient personnellement le décompte des heures effectuées.

Dans cette affaire, un salarié a formulé une demande en paiement d'heures supplémentaires. Il produit, à l'appui de ladite demande, des tableaux récapitulatifs de ses déplacements et du temps de travail qu'il indique avoir accompli, des comptes rendus d'activité, des relevés de vols aériens professionnels et la copie de ses agendas mentionnant parfois les noms des clients visités.

La Cour d'appel a rejeté la demande, considérant qu'il ne s'agit pas là d'« éléments suffisamment précis de nature à étayer une demande » de paiement d'heures supplémentaires. A de surcroît été reproché au demandeur l'imprécision des documents produits, ne permettant pas « à l'employeur de vérifier et de contester le temps de travail consacré par un salarié en mission, jouissant d'une totale autonomie [...], lui permettant de vaquer à des occupations personnelles ».

La Cour de cassation casse cette décision, retenant que « ni l'autonomie du salarié, ni la tardiveté de sa réclamation n'étaient de nature à empêcher l'employeur de répondre à la demande du salarié ». Elle retient, en outre, que le salarié « produisait des tableaux récapitulatifs de ses déplacements et du temps de travail qu'il indiquait avoir accompli, ce dont il résultait que sa demande était étayée par des éléments suffisamment précis ». La position des juges d'appel avait, en effet, pour conséquence de faire « peser la charge de la preuve des horaires effectués sur le seul salarié ».

⁷ C. trav. art. L. 3171-4

La CFTC Cadres vous rappelle que contrairement à une idée reçue largement répandue, les cadres sont soumis à la législation relative aux heures supplémentaires, à moins d'être titulaire d'une convention de forfait en jours.

Cass. soc. 9 avr. 2015, n°13-22790

LES INTERROGATIONS D'UN SALARIE SUR LE LICENCIEMENT D'UN COLLEGUE VIA UN SITE INTERNET NE CONSTITUE PAS UN ABUS DE LIBERTE D'EXPRESSION

Communément la Cour de cassation considère qu'il y a abus de liberté d'expression lorsque les propos exprimés sont diffamatoires, injurieux ou excessifs⁸.

Dans la présente affaire, un employeur a licencié l'un de ses salariés, lui reprochant des propos tenus dans deux articles parus sur un site internet.

La Cour d'appel a déclaré le licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que « que le fait pour un salarié de s'interroger, dans le cadre d'une situation de conflit, sur le licenciement d'un de ses collègues n'excède pas la liberté d'expression dont il doit jouir ».

Les Hauts magistrats confirme cette analyse, précisant que « le fait pour un salarié de s'interroger, dans le cadre d'une situation de conflit et par la voie d'un site internet revêtant un caractère quasiment confidentiel, sur le licenciement de l'un de ses collègues, sans que les propos incriminés soient injurieux ou vexatoires, n'excédait pas les limites de la liberté d'expression ».

Cass. soc. 6 mai 2015, n°14-10781

« La lettre des cadres » n°114 - Imprimée par la CFTC Cadres
128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX
Courriel : ugica@cftc.fr CPPAP n° 1007 S 06214
Directeur de la publication : Patrick Poizat.
Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher, Jérôme So

⁸ Cass. soc. 7 juin 2006, n°04-45781