

Le 25 juin 2013, le Conseil de Discipline National a émis un avis de partage.

Conformément à l'article 2.2.3 de l'accord précité, chacune des parties pouvait alors saisir la Commission Paritaire Nationale.

Dans cette hypothèse, il est précisé que « l'ensemble de cette procédure de recours est suspensif et l'employeur ne peut rendre sa décision qu'après notification de l'avis de la Commission Paritaire Nationale. »

L'article L. 1332-2 du Code du travail impose, quant à lui, la notification d'une sanction disciplinaire dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de l'entretien préalable. Ce délai d'un mois peut toutefois être interrompu.

La Cour de cassation a ainsi récemment rappelé que la saisine par un employeur du conseil de discipline, conformément aux dispositions conventionnelles, a pour effet d'interrompre le délai maximal d'un mois pour notifier une sanction et de le suspendre pendant toute la durée de cette saisine (cass. soc. 18 janvier 2017, n°15-24599).

La société CE affirmait, au regard de ces principes, que le point de départ du délai de notification de la sanction d'un mois ne pouvait commencer à courir qu'ensuite de l'expiration du délai de recours contre l'avis du Conseil de Discipline.

En effet, l'employeur n'étant pas autorisé à notifier une sanction avant l'avis de la Commission Paritaire Nationale saisie d'un recours, la notification dans le délai de contestation engendrait un risque de non-conformité à ces dispositions si le salarié décidait en définitive de contester l'avis.

La position n'est que peu contestable de manière pratique mais ne tient pour autant pas juridiquement.

La Cour d'Appel de Lyon rappelle en effet que dès lors que ce recours n'a pas été mis en œuvre par le salarié, le délai de notification de la sanction n'a jamais été suspendu.

Le délai d'un mois de notification de la sanction a donc nécessairement démarré le lendemain du jour de la réception de l'avis.

De ce fait, la notification de la sanction intervenue ensuite de l'expiration du délai de contestation mais également ensuite du délai de notification de la sanction est illicite.

La suite logique de ce constat était donc la requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse du licenciement prononcé en raison du refus opposé par le salarié à la mesure de rétrogradation qui lui avait été notifiée.

Caroline MO

Avocat au Barreau de Lyon
c.mo@colbert-avocats.eu

PRINCIPAUX ATTENDUS

« ATTENDU QU'en l'espèce, l'entretien préalable de Monsieur Y J, à l'encontre duquel la S.A. CE envisageait de prononcer une mesure de rétrogradation, s'est déroulé le 25 avril 2013 ;

qu'en application des dispositions de l'article 4.2 des 'Accords sur les Instances Paritaires Nationales' en date du 22 décembre 1994, la S.A. CE compte tenu de la sanction envisagée, a saisi le 3 mai 2013 le Conseil de Discipline National et en a informé Monsieur Y J ;

que l'avis de cette instance disciplinaire, rendu le 25 juin 2013, a été reçu par la S.A. CE le 3 juillet 2013 et par Monsieur Y Jérôme le 8 juillet 2013 ;

que l'employeur disposait, en application des principes ci-avant rappelés, d'un délai d'un mois à compter de cette date pour notifier à son salarié la sanction envisagée ;

qu'en application des règles de computation de ce délai fixées par l'article R. 1332-3 du Code du travail, le délai pour notifier une sanction à Monsieur Y J expirait le 5 août 2013, puisque le 3 août 2013 était un samedi ;

que le fait que Monsieur Y J disposait de la faculté d'exercer un recours contre la décision du Conseil de Discipline National devant la Commission Paritaire Nationale Contentieuse n'avait pas pour effet de reporter le point de départ du délai de l'article L. 1332-2 du Code du travail à la date d'expiration du délai pour exercer ce recours ;

qu'en notifiant à Monsieur Y Jérôme sa rétrogradation le 12 août 2013, la S.A. CE n'a pas respecté les délais légaux ; qu'en conséquence, le licenciement intervenu en suite du refus de la mesure de rétrogradation par le salarié, est dépourvu de cause réelle et sérieuse »

Cour d'Appel de Lyon, 11 octobre 2017

Démission - clause de non concurrence - libération - preuve

Conseil de Prud'hommes de Lyon, section encadrement,
8 mars 2018, RG n° 16/0286

EXPOSE DES FAITS

Un salarié lié par une clause de non-concurrence démissionne par courrier en date du 5 avril 2016. La société accuse réception de sa démission par lettre recommandée du 15 avril lui indiquant avec précision les modalités de fin de la relation contractuelle. Le courrier détaille les éléments de solde de tout compte à venir, donne une date indicative de remise des documents de fin de contrat et notifie une dispense de préavis. Au terme de son préavis, le salarié constatant l'absence de versement de la contrepartie financière prévue par la clause de non concurrence formule une réclamation.

La société oppose au salarié une fin de non-recevoir alléguant l'avoir libéré de la clause par un courrier spécifique joint au courrier de dispense de préavis. Le salarié conteste avoir reçu un tel courrier. Le salarié saisit la juridiction prud'homale aux

fins de paiement de la contrepartie pécuniaire.

La juridiction prud'homale doit donc se positionner sur le fait de savoir si l'employeur est ou non en mesure de prouver qu'il a bien notifié sa renonciation à la clause de non-concurrence au salarié.

OBSERVATIONS

Depuis que la Cour de cassation a rendu obligatoire le versement d'une contrepartie pécuniaire à la clause de non concurrence, la renonciation éventuelle par l'employeur est devenue un point clé.

Les juridictions en contrôlent l'effectivité et la validité de longue date. Les conseils de prud'hommes ont donc pour mission de

vérifier tant le caractère claire et non équivoque de la renonciation que sa notification dans les délais impartis par la clause.

Dans cette affaire, le Conseil de prud'hommes de Lyon a eu à apprécier l'existence même d'une renonciation qui était alléguée par l'employeur et contestée par le salarié. C'est donc sur le plan probatoire que le débat judiciaire s'est positionné. L'employeur ne disposait d'aucune preuve certaine de la remise du courrier de renonciation qu'il invoquait. Aucun courrier de décharge au titre d'une remise en main propre ni aucun avis de réception d'une lettre recommandée spécifique. L'employeur tentait de prouver la remise de la renonciation en excipant d'un avis de réception du courrier accusant réception de la démission auquel aurait été joint, selon lui, le courrier de renonciation. Il produisait également une attestation de l'assistante des Ressources Humaines et des dirigeants indiquant que la lettre avait bien été mise dans l'enveloppe avec la lettre recommandée A.R.

Le salarié pour sa part contestait ces affirmations et argumentait sur le fait que le courrier recommandé A.R. du 15 avril 2016 comportait uniquement un courrier sur les modalités de fin de contrat et aucun autre courrier relatif à la clause de non concurrence.

La notification de la renonciation à la clause de non-concurrence étant un fait juridique, sa preuve se fait par tous moyens. Il appartenait donc au Conseil de prud'hommes au regard des éléments de preuves de chaque partie de forger sa conviction.

Au cas présent, le Conseil de prud'hommes rappelle à juste titre que c'est à l'employeur qui se prévaut de la notification valable d'une renonciation à la clause de non-concurrence d'en prouver la réalité. Il procède ensuite à une analyse des éléments de preuve produits par l'employeur.

Le Conseil de prud'hommes écarte naturellement les attestations des dirigeants, l'entreprise ne pouvant pas se préconstituer de preuve à elle-même.

Il constate ensuite, que l'avis de réception du courrier recommandé évoqué ne permet pas d'établir qu'un second courrier figurait dans l'enveloppe. Il relève même des éléments tendant à rendre peu probable cette hypothèse. Il s'étonne qu'une même personne établisse deux courriers différents portant tous deux sur les conséquences d'une même rupture de contrat et les adresse dans une même enveloppe. De même il relève la forte différence de typographie des deux courriers qui auraient été rédigés et expédiés le même jour par la même personne dans la même enveloppe.

L'attestation de l'assistante R.H. lui semble constituer le seul commencement de preuve recevable. Celui-ci n'est cependant corroboré par aucun autre élément permettant de constituer un faisceau d'indices concordants.

Le Conseil de prud'hommes en conclut que les éléments produits aux débats étaient insuffisants pour emporter sa conviction.

On ne peut qu'approuver le Conseil de prud'hommes dans son analyse. Compte tenu des conséquences lourdes qu'emporte pour chacune des parties la renonciation à une clause de non-concurrence, il convient d'exiger une preuve certaine de sa levée. Si aucune exigence de forme n'est imposée par le Code du Travail, la nécessité probatoire fait peser sur l'employeur l'obligation d'assurer une traçabilité non contestable de la notification de la renonciation.

Un courrier unique par recommandé, une remise en main propre contre décharge ou un Email dont le salarié accuse expressément réception en retour semblent devoir être privilégiés par les entreprises.

Dorian JARJAT

Avocat au Barreau de Lyon
jarjat@renaud-avocats.com

PRINCIPAUX ATTENDUS

« Attendu que la société A échoue, ainsi à démontrer qu'elle a renoncé à la clause de non concurrence de Monsieur M., la présentation d'une copie d'un courrier ne permettant pas de s'assurer de l'effectivité de l'envoi de cette lettre en date du 15 avril 2016 avec l'autre courrier précisant les conditions de rupture. Qu'elle ne constitue par une preuve claire et non équivoque du respect de l'obligation contractuelle. ».

Conseil de prud'hommes de Lyon,
8 Mars 2018, Section Encadrement
RG N° F 16/02865

Licenciement - inaptitude - dégradation des conditions de travail - salariée protégée

Conseil des Prud'hommes de Lyon, 28 septembre 2018

EXPOSE DES FAITS

Une salariée exerce ses fonctions de préparatrice en Pharmacie dans une clinique depuis plus de vingt ans sans aucune difficulté.

Elle est placée en arrêt de travail en avril 2013 et « concomitamment » (selon les termes du jugement), est élue déléguée du personnel.

Elle reprend en octobre en mi-temps thérapeutique pour quelques semaines avant d'être à nouveau placée en arrêt de travail.

Un an plus tard, elle sera déclarée inapte puis refusera deux postes proposés dans le cadre du reclassement. C'est dans ces conditions que son licenciement sera autorisé par l'inspection du travail.

Pratiquement deux ans après la rupture, la salariée saisit le Conseil de Prud'hommes de LYON pour solliciter la condamnation de son employeur à lui verser des dommages et intérêts pour manquement aux obligations de sécurité et d'adaptation.

Après avoir rappelé précisément la chronologie de la relation de travail, le Conseil la déboute de sa demande.