

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 14 janvier 2016

N° de pourvoi: 14-26220

ECLI:FR:CCASS:2016:SO00086

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 12 septembre 2014), que M. X... a été engagé par l'Association aide à domicile aux personnes âgées et aux malades en qualité de coordinateur des responsables de secteur ; que les parties ont, le 8 mars 2010, signé une convention de rupture ; qu'une demande d'homologation de la convention de rupture a été adressée le 23 mars 2010 à l'autorité administrative qui a, le 25 mars 2010, informé les parties de ce qu'elle refusait d'homologuer cette convention ; que le salarié a été licencié le 23 avril 2010 ;

Sur le premier moyen pris en sa troisième branche et sur le second moyen du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés, qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal de l'employeur pris en sa première branche :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande tendant à l'homologation de la convention de rupture alors, selon le moyen, que selon l'article L. 1237-14 du code du travail, tout litige concernant la convention de rupture, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil de prud'hommes, à l'exclusion de tout recours contentieux ou administratif ; qu'il en résulte qu'en cas de recours contre un refus d'homologation, le conseil de prud'hommes est compétent non seulement pour dire que la convention de rupture réunissait toutes les conditions pour être homologuée, mais aussi accorder cette homologation ; qu'en affirmant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1237-14 du code du travail ;

Mais attendu qu'il n'entre pas dans les pouvoirs du juge judiciaire de prononcer, en lieu et place de l'autorité administrative, l'homologation d'une convention de rupture conclue en application des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal de l'employeur pris en sa deuxième branche :
Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande tendant à l'annulation de la convention de rupture alors, selon le moyen, que l'erreur commise dans la convention de rupture sur la date d'expiration du délai de rétractation de quinze jours ne peut entraîner la nullité de cette convention que si elle a eu pour effet de vicier le consentement de l'une des parties ou de la priver de la possibilité d'exercer son droit à rétractation ; que, de même, l'envoi de la demande d'homologation à l'administration avant l'expiration du délai de quinze jours de l'article 1237-13 du code du travail ne peut justifier un refus d'homologation que s'il a pour effet de vicier le consentement d'une partie ou de la possibilité d'exercer son droit de rétractation ; qu'en l'espèce, la convention de rupture, conclue le 8 mars 2010, prévoit que les parties peuvent exercer un droit de rétractation dans un délai de quinze jours ; qu'il est constant que ni l'ADPAM, ni le salarié n'ont exercé leur droit de rétractation dans ce délai ; qu'en décidant que la remise à l'administration de la demande d'homologation avant l'expiration de ce délai de quinze jours et, plus précisément, le dernier jour de ce délai, justifiait le refus d'homologation de l'administration, sans faire ressortir en quoi le dépôt de la demande le jour de l'expiration du délai de rétractation a eu pour effet de vicier le consentement de l'une des parties ou l'a empêchée d'exercer son droit de rétractation, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1237-13 et L. 1237-14 du code du travail ;
Mais attendu qu'il résulte de l'application combinée des articles L. 1237-13 et L. 1237-14 du code du travail qu'une partie à une convention de rupture ne peut valablement demander l'homologation de cette convention à l'autorité administrative avant l'expiration du délai de rétractation de quinze jours prévu par le premier de ces textes ;
Et attendu que la cour d'appel, qui a relevé que la demande d'homologation de la rupture conventionnelle avait été adressée à la DIRECCTE avant l'expiration du délai de rétractation, a, sans avoir à procéder à une recherche que ses constatations rendait inopérante, légalement justifié sa décision ;
Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur le pourvoi incident éventuel ;
PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi ;
Condamne l'Association aide à domicile aux personnes âgées et aux malades aux dépens ;
Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de l'Association aide à domicile aux personnes âgées et aux malades et condamne celle-ci à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;
Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatorze janvier deux mille seize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Blanpain, Soltner et Texidor, avocat aux Conseils, pour l'Association aide à domicile aux personnes âgées et aux malades

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la demande tendant à prononcer l'homologation de la rupture conventionnelle ne relève pas de la compétence de la juridiction judiciaire prud'homale, d'AVOIR dit mal fondée la contestation de l'ADPAM du refus d'homologation de la rupture conventionnelle, d'AVOIR dit le licenciement de Monsieur X... sans cause réelle et sérieuse et d'AVOIR condamné l'association ADPAM à verser à Monsieur X... les sommes de 5. 370 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 537 euros au titre des congés payés y afférents, 1. 074 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, 16. 112 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi et 3. 500 euros au titre des frais irrépétibles de première instance et d'appel ;

AUX MOTIFS QUE « sur la demande relative à la rupture conventionnelle :

L'article L. 1237-14, 4ème alinéa, dispose que tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil de prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention. Ce texte qui prévoit la compétence de juridiction prud'homale en matière de contestation du refus d'homologation par l'administration n'autorise pas la judiciaire à prononcer l'homologation de la convention ce qui revient à se substituer à l'autorité administrative et à porter atteinte au principe de séparation des pouvoirs. La demande tendant à prononcer l'homologation de la rupture conventionnelle ne relève pas de la compétence de la juridiction judiciaire en matière prud'homale. Il convient donc d'examiner la demande principale secondaire formée par l'employeur tendant à statuer sur la contestation du refus d'homologation de la rupture conventionnelle et la validité de celle-ci, tant sur la recevabilité que sur le bien-fondé et, seulement dans le cas de réponse affirmative à ces questions, de renvoyer les parties devant la DIRECCTE. Le délai du recours juridictionnel de 12 mois, à peine d'irrecevabilité, est fixé à compter de la date d'homologation de la rupture conventionnelle. En présence d'une décision de refus d'homologation, non visé par le texte, le délai de recours n'a pas couru et l'employeur est donc recevable à contester cette décision devant la juridiction judiciaire prud'homale. L'article L. 1237-13 alinéa 3 du code du travail dispose 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 (...). L'article L. 1237-14 alinéa 1, dispose qu'à l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative (...). En l'espèce, il résulte des justificatifs produits que la demande d'homologation de la rupture conventionnelle du-contrat de travail a été adressée à la DIRECCTE avant l'expiration du délai de rétractation, plus précisément le dernier jour du délai, quelques heures avant son expiration le 23 mars 2010 à minuit. Par décision du 25 mars 2010, la DIRECCTE Midi Pyrénées a informé les parties que la demande était rejetée au motif du non-respect du délai de rétractation. La jurisprudence invoquée par l'employeur (Cour de Cassation 29 janvier 2014 n° 12-24.539) est relative à une rupture conventionnelle homologuée par l'autorité administrative. Elle ne peut être utilement comparée à la situation du refus d'homologation par l'autorité administrative fondée sur l'application exacte de l'article L. 1237-14 alinéa 1. Compte tenu de la date de dépôt de la demande d'homologation antérieure à l'expiration du délai de rétractation, le refus d'homologation de la DIRECCTE était parfaitement fondé. Au demeurant, l'association a clairement indiqué dans la lettre de licenciement qu'elle considérait la procédure de rupture conventionnelle comme étant caduque. En conséquence, l'association ADPAM sera déboutée de sa demande principale » ;

1. ALORS QUE selon l'article L. 1237-14 du Code du travail, tout litige concernant la convention de rupture, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil de prud'hommes, à l'exclusion de tout recours contentieux ou administratif ; qu'il en résulte qu'en cas de recours contre un refus d'homologation, le conseil de prud'hommes est compétent non seulement pour dire que la convention de rupture réunissait toutes les conditions pour être homologuée, mais aussi accorder cette homologation ; qu'en affirmant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1237-14 du Code du travail ;

2. ALORS, AU SURPLUS, QUE l'erreur commise dans la convention de rupture sur la date d'expiration du délai de rétractation de quinze jours ne peut entraîner la nullité de cette convention que si elle a eu pour effet de vicier le consentement de l'une des parties ou de la priver de la possibilité d'exercer son droit à rétractation ; que, de même, l'envoi de

la demande d'homologation à l'administration avant l'expiration du délai de quinze jours de l'article 1237-13 du Code du travail ne peut justifier un refus d'homologation que s'il a pour effet de vicier le consentement d'une partie ou de la possibilité d'exercer son droit de rétractation ; qu'en l'espèce, la convention de rupture, conclue le 8 mars 2010, prévoit que les parties peuvent exercer un droit de rétractation dans un délai de 15 jours ; qu'il est constant que ni l'ADPAM, ni le salarié n'ont exercé leur droit de rétractation dans ce délai ; qu'en décidant que la remise à l'administration de la demande d'homologation avant l'expiration de ce délai de 15 jours et, plus précisément, le dernier jour de ce délai, justifiait le refus d'homologation de l'administration, sans faire ressortir en quoi le dépôt de la demande le jour de l'expiration du délai de rétractation a eu pour effet de vicier le consentement de l'une des parties ou l'a empêchée d'exercer son droit de rétractation, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1237-13 et L. 1237-14 du Code du travail ;

3. ALORS, ENFIN, QUE la renonciation à un droit ne se présume pas et doit résulter d'une manifestation de volonté claire et non équivoque ; qu'en l'état d'un refus d'homologation d'une rupture conventionnelle, cette rupture est privée d'effet ; qu'en conséquence, ni la poursuite de la relation de travail, ni la rupture unilatérale du contrat ne peuvent valoir renonciation à contester ce refus ; qu'en retenant encore, pour rejeter la demande d'annulation du refus d'homologation, que l'association avait indiqué, dans la lettre de licenciement, qu'elle considérait la procédure de rupture conventionnelle caduque, cependant qu'elle avait simplement indiqué, dans la lettre de licenciement, en l'état du refus d'homologation de l'administration, « la caducité de cette procédure de rupture conventionnelle nous a rétablis dans le lien contractuel qui nous unissait jusque-là, avec les droits et obligations réciproques des parties qui le caractérisent », ce qui n'était de nature à caractériser aucune renonciation de sa part à invoquer la procédure de rupture conventionnelle, ni à critiquer le refus d'homologation, la cour d'appel a violé les articles L. 1237-14 du Code du travail et 1134 du Code civil.

SECOND MOYEN DE CASSATION, SUBSIDIAIRE

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR jugé que le licenciement de Monsieur X... est sans cause réelle et sérieuse et d'AVOIR, en conséquence, condamné l'association ADPAM à verser à Monsieur X... 5. 370 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 537 euros au titre des congés payés y afférents, 1. 074 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, 16. 112 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi et 3. 500 euros au titre des frais irrépétibles de première instance et d'appel ;

AUX MOTIFS QUE « il convient en premier lieu de constater que M. X... n'a jamais fait l'objet d'un rappel, d'un avertissement ou d'une quelconque sanction disciplinaire antérieurement au licenciement. Plus précisément les faits fautifs relatés dans la lettre de licenciement, antérieurs au 1er mars 2010, n'ont fait l'objet d'aucune trace écrite. Par contre, le document de rupture conventionnelle qui a été signé entre parties à la date du 8 mars 2010 indique « il est à préciser pour la bonne forme que les relations de travail se sont déroulées depuis la date d'entrée de M. Christian X... sans difficulté ». En second lieu, il sera observé que M, Y..., directeur général de l'ADPAM, a procédé au licenciement de M. X..., sur délégation de l'employeur, il est donc partie prenante au litige et son « attestation sur l'honneur » sera écartée. S'agissant du manque d'écoute et de prise en compte des problématiques des responsables de secteur, l'employeur reproche à M. X... une organisation incohérente du travail des 16 chefs de secteur et le projet d'embauche de personnel supplémentaire alors que les secteurs sont en baisse d'activité ce qui aurait été mal vécu par les responsables de secteurs, ceux-ci préférant évoquer leurs problèmes avec la directrice administrative. Cette difficulté concerne l'organisation des congés des responsables de secteur pendant la période de mars et avril 2010 qui résulterait du compte-rendu de réunion du 1er mars 2010. Toutefois, le compte rendu du 1er mars 2010

indique seulement un projet relatif aux congés de mars à avril 2010 et non une autorisation de congés. M. X... invoque, pour sa part, le processus de validation des congés par la direction lequel n'a donné lieu à aucune observation ou décision de refus de l'employeur, ce qui n'est pas contesté par l'association. Les comptes rendus des réunions d'équipe des 22 avril 2009 et du 8 juin 2009 font apparaître que le recours à des recrutements en CDD pour pallier les absences pour congés de responsables de secteur avait été effectif antérieurement, sans que l'employeur ait émis d'observations sur ce point ou donné des directives contraires écrites. Il existait donc une pratique antérieure de recrutement de CDD pour les remplacements. L'employeur produit à l'appui de ce grief l'attestation de Mme Cathy Z..., anciennement responsable polyvalente et donc en charge du remplacement des responsables de secteurs absents, de laquelle il résulte que ce témoin considère que l'organisation de son travail par M. X... était mal calibrée. Toutefois, ce témoin ne donne aucune précision permettant de vérifier les faits et il n'est pas justifié que Mme Z... aurait contesté, de façon contemporaine, l'organisation de son travail par M. X.... L'association produit en outre l'attestation de Mme A..., responsable de secteur, de laquelle il résulte que ce témoin considère que son responsable direct (M. X...) a manqué de discernement et d'écoute sur ses problématiques rencontrées au quotidien et qu'elle a cessé de s'adresser à lui préférant s'adresser à la directrice administrative. Le témoin ne cite aucun exemple suffisamment précis permettant de vérifier les affirmations contenues dans son témoignage. L'ADPAM produit également l'attestation de Mme B..., directrice administrative, de laquelle il résulte qu'à la suite d'un incident en février 2009 en réunion, M. X... a perdu tout crédit auprès des salariés qu'il devait manager, de ce fait les responsables venaient directement la solliciter. La charge de travail a été considérable ne pouvant compter sur le relais de M. X.... Les affirmations de ce témoin, supérieur hiérarchique de M. X..., ne sont étayées par aucune observation, avertissement ou sanction écrite à l'égard de M. X..., de sorte que ce témoignage ne peut être retenu. Ces témoignages produits par l'employeur ne sont pas probants. Les autres témoignages ne sont pas pertinents à l'égard de ce grief. Le premier grief n'est donc pas établi. S'agissant du non-respect des engagements contractuels, l'employeur invoque le non-respect par M. X... de sa mission de garant de la motivation et de sensibilisation des responsables de secteur à la qualité et de son obligation de s'assurer de sa mise en oeuvre. Plus précisément, l'employeur reproche à M. X... de ne pas avoir mis en place les « groupes projets », mentionnés lors d'une réunion de responsables de secteur le 22 avril 2009. À cet égard, monsieur X... invoque sa fiche de poste et produit les comptes rendus des réunions d'équipe avec les responsables de secteur de 2008 à 2010, lesquels correspondent à l'exécution de sa mission de management constituée, notamment, par l'animation de réunions de travail avec les responsables de secteur. La fiche de poste annexée au contrat de travail de M. X... ne prévoit pas les modalités relatives à sa mission de maintien de la motivation et de la sensibilisation à la qualité. L'employeur n'a formé, au cours de l'exécution du contrat de travail, aucune observation ni rappel à M. X... relatif à l'absence de mise en place des « groupes projets » conformément à son annonce d'avril 2009. L'attestation de Mme B..., directrice administrative de l'association, responsable hiérarchique de M. X..., sur l'exécution de ses obligations contractuelles n'est pas pertinente dans la mesure où aucune remarque écrite préalable, notamment de la part de cette responsable, n'est établie. L'attestation de Mme A..., responsable de secteur, ne fait pas référence à des faits concernant les objectifs d'amélioration, suffisamment précis et vérifiables. Ces attestations produites par l'employeur ne sont pas probantes. Les autres attestations produites par l'employeur ne sont pas pertinentes à l'égard de ce grief. Le deuxième grief n'est pas établi. S'agissant des négligences dans l'organisation du travail des responsables de secteur, l'employeur reproche à M. X... d'avoir autorisé des congés au profit de la responsable de secteur polyvalente, pour la période du 12 au 17 avril 2010 correspondant aux vacances scolaires, salariée dont la mission est de pourvoir au

remplacement des autres responsables de secteur, alors que dans la même période, deux autres responsables de secteur posaient également leurs congés. Cette autorisation de congés en période scolaire d'une responsable polyvalente aurait jeté le discrédit sur la décision de la direction de les exclure. L'ADPAM rapproche ce grief d'une faute commise en novembre 2009 par M. X... concernant l'organisation des congés de fin d'année 2009 qui aurait désorganisé de façon très importante le service. Or, aucune remarque, observation et/ ou sanction n'existe concernant ces faits antérieurs et les conséquences catastrophiques sur le service ne sont établies par aucun justificatif. L'employeur invoque dans ses écritures un péril pour la continuité du service créé par cette organisation de congés pendant une période de vacances scolaires, toutefois ce grief précis n'est pas visé dans la lettre de licenciement. L'attestation délivrée par Mme B..., directrice administrative, fait référence à la mission de remplacement du responsable polyvalent et au discrédit jeté sur la décision de la direction concernant le refus d'autoriser les demandes de congés pendant les périodes de vacances scolaires de ces salariés. Toutefois, aucun écrit tel que message, note de service ou autre, n'est produit permettant d'établir qu'il a été formellement exclu d'accorder des congés aux responsables polyvalents en période de congés scolaires. L'attestation de Mme A..., responsable de secteur, ne fait pas référence aux faits relatifs aux congés des responsables polyvalents et n'est pas pertinente. Ces attestations produites par l'employeur ne sont pas probantes. Les autres attestations produites par l'employeur ne sont pas pertinentes à l'égard de ce grief. Monsieur X... démontre, pour sa part, que, dans la période d'avril 2010, sur 16 responsables de secteurs, 8 demeuraient en service et donc disponibles pour les remplacements, soit 50 % de l'effectif en période de vacances scolaires. Il est rappelé que le procès-verbal de réunion du 1er mars 2010 ne mentionne pas l'autorisation de congés mais un projet. La direction de l'association était donc en mesure d'exercer son contrôle et de refuser, le cas échéant, les demandes de congés. Le troisième chef n'est pas établi. Il résulte donc de l'examen des griefs, au regard de l'ensemble des pièces produites, que ceux-ci ne sont pas établis. Le licenciement de M. X... est sans cause réelle et sérieuse. Le jugement sera confirmé sur ce point. M. X... est donc fondé à percevoir l'indemnité de préavis et les congés payés afférents ainsi que l'indemnité conventionnelle de licenciement dont le montant n'est pas contesté. Le jugement sera confirmé sur ce point. Les manœuvres imputées par M. X... à son employeur relatives aux conditions de la rupture, plus particulièrement à la signature de la rupture conventionnelle, reposent sur le compte rendu de l'entretien préalable établi par Mme D... qui l'a assistée lors de cet entretien. Ce compte rendu reprend les propres déclarations de M. X... Les déclarations de M. X... sont insuffisantes à établir les pressions qu'il allègue. Compte tenu de l'ancienneté de M. X... de deux années, de l'effectif de l'entreprise supérieur à 11 salariés, de son salaire moyen mensuel brut de 2. 685, 32 € et de ce qu'aucun justificatif postérieur à la rupture n'est produit, la réparation du préjudice résultant du licenciement sans cause réelle et sérieuse sera fixée à la somme de 16. 112 €. Le jugement sera donc réformé sur le quantum des dommages et intérêts » ;

ET AUX MOTIFS DES PREMEIRS JUGES, A LES SUPPOSER ADOPTES, QUE « VU, les griefs énoncés dans la lettre de licenciement,- Un manque d'écoute et de prise en compte des problématiques quotidiennes des responsables de secteur,- Le non respect de vos engagements,- Des négligences dans l'organisation du travail des responsables de secteur. ATTENDU QUE les griefs formulés à Monsieur Christian X... entre le 3 février et le 11 mars 2010, n'ont pas été sanctionnés par une mise en garde voire un avertissement de la part de la direction ou de sa responsable hiérarchique, ATTENDU QUE, certains faits rappelés dans la lettre de licenciement sont prescrits, 1- QUE, le 8 mars 2010 une convention de rupture de contrat de travail était signée entre les parties. 2- QUE, l'Association ADPAM par l'intermédiaire de Monsieur Michel Y... Directeur Général dispensait Monsieur Christian X... de se présenter à l'Association ADPAM à compter du 11

mars au matin. 3- QUE, le 25 mars la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) par courrier rejetait la demande de rupture conventionnelle pour motif, « non-respect du délai de rétractation ». 4- QUE, le 1er avril 2010 l'Association ADPAM convoquait Monsieur Christian X... en vue d'un entretien préalable de licenciement. ATTENDU QUE, pour le motif de l'autorisation de congés de la responsable de secteur polyvalente, Monsieur Christian X... fait remarquer qu'il était en arrêt de travail suite à un accident de trajet, ATTENDU QUE, Monsieur Christian X... était en dispense de travail depuis le 11 mars 2010 au matin, 1- VU, l'article L. 3141-16 du Code du Travail, relatif à la modification des départs en congés,- QUE, en respectant un délai d'un mois, l'employeur pouvait modifier les congés payés de la salariée. 3- QUE, la demande de congés payés de la responsable de secteur polyvalente, grief mis en avant comme faute grave à l'encontre de Monsieur Christian X... a été posée de sorte que l'employeur pouvait sans risque de refus de la salariée modifier la date de départ lesdits congés payés. Qu'en l'espèce, l'allégation fallacieuse de l'employeur, de par l'absence de preuve écrite ou de signature sur la demande de congés payés de la salariée démontrant que, Monsieur Christian X... a autorisé le départ en congés de la responsable de secteur polyvalente, l'Association ADPAM n'apporte aucun élément pouvant étayer ce grief. Que, lors de l'entretien en présence de Madame D..., Déléguée Syndicale FO. Le compte rendu de Madame D... fait apparaître que lors de cet entretien est abordé les conditions dont a été victime Monsieur Christian X..., afin que l'Association ADPAM obtienne la signature de Monsieur Christian X... ; « Monsieur Christian X..., tient en présence de Madame D..., à souligner que lors de cet entretien, Maître MICHAUD, avocat de l'Association ADPAM, a tenu des propos déplacés et menaçants quand il m'a entre autre dit : « si vous voulez de l'argent il faut le dire », « il vaut mieux pour vous que vous signiez cette convention de rupture conventionnelle car sinon vous allez être licencié pour faute, et des fautes nous pouvons en trouver, et vous aurez des difficultés pour retrouver un poste ». Je précise que Monsieur Y... a pris ma défense en s'adressant à l'avocat en lui disant « Monsieur X... n'a fait aucune faute professionnelle que je pourrais lui reprocher » et en s'adressant à moi, a rajouté « si un futur employeur me contacte pour avoir des informations vous concernant vous pouvez avoir confiance en moi, et je le noterai sur la convention de rupture conventionnelle ». Ce qu'il a effectivement fait. Madame D... à Monsieur Y... : Je note que Monsieur Y... n'a pas nié les propos tenus par Monsieur X.... Je lui signale l'inégalité du 2ème entretien Madame B..., Madame C... et surtout Maître MICHAUD n'avaient pas à participer à cet entretien. Il n'a même pas été proposé à Monsieur X... d'être représenté. J'ai rappelé à Monsieur Y... qu'auparavant ce poste était occupé par Madame K... et que, suite aux pressions de l'équipe des responsables de secteur et au non soutien de la direction, elle a fini par faire une dépression, Ceci a été consigné lors d'une réunion DP. Elle a été en arrêt maladie plusieurs mois et à son retour elle a demandé à changer de poste. À l'arrivée de Monsieur X..., elle a été nommée au poste de responsable de secteur polyvalent, avec Madame Z... déjà en poste. Monsieur Y... a confirmé qu'effectivement ce poste était difficile et qu'il maintient sa décision. J'ai terminé en demandant à Monsieur Y... de réfléchir et de licencier Monsieur X... pour les vrais raisons suppression de poste car non adapté au fonctionnement de l'association et surtout lié aux difficultés économiques. Que, ce compte rendu d'entretien préalable au licenciement de Monsieur Christian X..., fait par un témoin direct à l'entretien est édifiant, il démontre plus un licenciement pour difficultés économiques et du refus par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de l'homologation de la convention rupture conventionnelle, que de la gravité des griefs retenus à l'encontre de Monsieur Christian X.... Que ce compte rendu d'entretien préalable au licenciement rédigé par un représentant du personnel ayant assisté Monsieur Christian X..., que ce compte rendu n'est pas contesté, à la barre lors du débat. Que ce compte

rendu met en évidence que Monsieur Y..., Directeur Général n'avait pas de grief contre Monsieur Christian X... en date du 8 mars 2010, mais qu'il ne changerait pas sa décision, Monsieur Y... viole l'article L. 1232-2 « l'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable », de par ses propos, l'on peut en déduire que ce dernier avait déjà pris sa décision de licencier Monsieur Christian X.... VU, les attestations produites par Monsieur Christian X.... VU, le compte rendu de réunion avec les responsables de secteur du 1er mars 2010. Ce compte rendu fait apparaître la demande d'embauche d'une personne afin de pallier aux remplacements des congés payés. Que, un compte rendu de réunion est le reflet d'un échange entre un groupe et l'animateur, à aucun moment ce compte rendu ne fait apparaître que c'est Monsieur Christian X... qui propose l'embauche d'une personne, ce grief est fallacieux. VU, le compte rendu du Comité d'Etablissement en date du 14 février cité par Madame D... dans son compte rendu d'entretien préalable. VU, le témoignage de Madame D..., « en mars 2010 lors d'une réunion du Comité d'Entreprise, Monsieur Y... nous annonce avoir signé avec Monsieur X... une convention de rupture conventionnelle et que le poste de coordinateur des responsables de secteur ne sera pas remplacé car les responsables de secteurs ne le souhaitent pas. Que, ce témoignage ne peut être mis en doute comme le fait sans vergogne l'employeur. VU, le compte rendu de la Réunion des Délégués du Personnel du 11 mars 2008. Qu'en l'espèce, Monsieur Christian X... apporte des éléments et des preuves sur la tenue de réunions, mettant à mal le grief de non tenue de réunion allégué par l'Association ADPAM. Que, les attestations fournies pour les besoins de la cause par l'Association ADPAM ne peuvent être, en grande partie prises en considération du fait qu'elles ne remplissent pas les conditions de l'article 202 du Code de Procédure Civile qu'elles ne revêtent pas de la totalité des mentions définies par l'article ci-dessus, voire même fournies sans l'identité des rédacteurs. Que, les attestations non conformes, ne présentent pas des garanties suffisantes. Que, les attestations de Monsieur Y..., et de Madame Régine B..., ne peuvent être prises en considération du fait qu'elles ne remplissent pas les conditions de l'article 202 du Code de Procédure Civile, et que ces personnes sont parties prenante dans le conflit, que Monsieur Y... est l'acteur et auteur direct du licenciement de Monsieur Christian X..., leurs attestations ne présentent pas les garanties suffisantes. VU, les arrêts de la cour de cassation sur la charge de la preuve, « Il incombe à l'employeur d'apporter la preuve de la faute grave ou lourde qu'il invoque (Cass, soc, 5 mars 1981 n° 513, Sté Sommer et Dzuiba), Cass. Soc. 8 janvier 1998, n° 95-41, 462) ». Qu'en l'espèce, l'Association ADPAM n'apporte pas d'éléments, de preuves probants afin d'étayer le degré de la sanction disciplinaire qu'elle a retenue « faute grave » à l'encontre de Monsieur Christian X.... Qu'en conséquence, les demandes de Monsieur Christian X... sont fondées » ;

ALORS QU'en matière prud'homale la preuve est libre ; que rien ne s'oppose à ce que le juge prud'homal examine une attestation établie par un salarié ayant représenté l'employeur lors de l'entretien préalable ou ayant prononcé le licenciement sur délégation de l'employeur, et qu'il appartient seulement à ce juge d'en apprécier souverainement la valeur et la portée ; qu'en se fondant, en l'espèce, sur la circonstance que Monsieur Y... a procédé au licenciement sur délégation de l'employeur et est en conséquence partie prenante au litige, pour écarter des débats son attestation visant à établir la réalité des griefs reprochés au salarié, la cour d'appel a violé les articles 201 et 202 du Code de procédure civile.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Toulouse , du 12 septembre 2014

