



Secteur juridique de l'UNSA

21 rue Jules Ferry - 93177 BAGNOLET CEDEX

site UNSA : www.unsa.org

N° 53
Février 2012

Édito

« Il relève du devoir de l'État de mettre à la disposition des juridictions les moyens nécessaires à assurer le service de la justice dans des délais raisonnables et ce délai résulte manifestement du manque de moyens alloués à la juridiction prud'homale. Le déni de justice invoqué par le demandeur est caractérisé »

C'est ainsi que les juges du Tribunal de Grande Instance de Paris le 18 janvier ont motivé leur décision condamnant l'État. Suite à l'interpellation d'organisations syndicales, dont l'UNSA, le 15 février 2011 sur la longueur excessive des procédures prud'homales, les magistrats parisiens ont statué sur les premiers dossiers. Le 15 février 2012 seront examinés les dossiers restant.

Le manque de moyens de la justice prud'homale est reconnu par les juges du TGI. C'est une victoire, mais cette victoire sera complète quand tous les conseils de prud'hommes seront dotés des moyens adéquats. Elle sera complète le jour où un salarié pourra aller en justice et obtenir réparation rapidement. Les lois sont faites pour être appliquées, la justice est là pour les faire respecter dans un délai raisonnable.

La CJUE admet des restrictions au report des congés en cas de maladie

CJUE, 22 novembre 2011, aff C-214/10, Schulte

Depuis quelques mois, le principe en matière de report de congés en cas de maladie était le suivant : une législation nationale ne pouvait s'opposer à ce qu'un salarié, absent pour maladie durant la période de prise des congés fixée dans l'entreprise, bénéficie à son retour des congés qu'il n'a pu prendre, même si cela intervient en dehors de la période de référence. (CJCE, 10 sept. 2009, aff. C-277/08, Vicente Pereda). C'est ainsi que la Cour de Cassation a admis que le salarié qui se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés en raison de la maladie a la possibilité de les reporter après la date de reprise du travail (Cass, soc ; 24 février 2009, n°07-44-488, CPAM de Creil c/ KOPACZ et a. ; Cass soc, 28 sept 2011, n°09-70.612).

La question posée à la CJUE concerne le cumul des droits à congés payés du salarié. Une disposition nationale peut-elle limiter les congés payés dans le temps ?

Les faits

En l'espèce, une convention collective allemande prévoit un report des congés non pris en raison de la mala-

die ou de l'incapacité de travail. Elle le limite à 15 mois, à l'expiration de la période de référence. Appliquant cette convention, un employeur ne verse aucune indemnité de congés payés à un salarié absent pendant plusieurs années. Ce dernier agit devant les tribunaux allemands afin d'obtenir une indemnisation des congés non pris.

La CJUE admet ces restrictions au cumul illimité des droits à congés payés. Considérant d'une part qu'admettre ce type de cumul ne répondrait pas à la finalité même de ce droit qui est de permettre au salarié de se reposer de son travail et d'autre part que cela ferait peser un risque trop important de difficultés pour l'organisation du travail.

Solution retenue

Une législation nationale ou une convention collective peut limiter la période de report des congés payés et prévoir qu'à l'expiration de ce délai le salarié ne puisse plus y prétendre. La période de report prévue doit cependant avoir une durée supérieure à celle de la période de référence.

Prise d'acte de la rupture : un risque à prendre

Personne n'oserait sérieusement soutenir que les parties au contrat de travail seraient sur un pied d'égalité pour en négocier les clauses ? Cette inégalité, on la retrouve lors de la rupture. S'il est très -trop !- facile pour l'employeur de licencier un salarié considéré comme fautif, il en va tout autrement lorsque le salarié veut rompre le contrat pour faute de l'employeur. La prise d'acte de la rupture, arme ultime du salarié, est une procédure longue et risquée, aux conséquences aléatoires...

Prise d'acte ou résiliation judiciaire ?

Prendre l'initiative de la rupture, c'est, en quelque sorte procéder soi-même à son licenciement ! Sans que cet auto-licenciement n'ouvre droit ni à indemnités de rupture ni à allocations chômage tant qu'un jugement n'a pas imputé à l'employeur la responsabilité de cette rupture.

Cela devrait inciter les salariés à privilégier la résiliation judiciaire du contrat de travail, c'est-à-dire la saisine du juge qui, s'il estime que les fautes de l'employeur rendent impossible la poursuite du contrat de travail, prononcera la rupture aux torts de l'employeur.

Avantages : le salarié, toujours en fonction, continue à percevoir son salaire et, si le juge ne fait pas droit à la demande, le contrat se poursuit.

Inconvénient, de taille : il faut aller chaque jour travailler pour un patron que l'on accuse d'un comportement incompatible avec la continuation de la relation contractuelle. Compte tenu des délais de procédure, ce face-à-face peut durer des années ! C'est pourquoi la prise d'acte, avec son effet immédiat, reste, pour le salarié, le moyen privilégié de rupture lorsque la poursuite du contrat est devenue insupportable...

Prudence, prudence !

Car c'est facile, la prise d'acte. Au début du moins... Un courrier, avec accusé de réception de préférence, et on est libre aussitôt, sans même de préavis à exécuter !

Ça se complique ensuite. Car si une

prise d'acte justifiée produit les effets d'un licenciement, une prise d'acte injustifiée équivaut à une démission, ce qui autorise l'employeur à réclamer un préavis (cassation sociale 8/6/2011 n° 09-43.208). De plus, cette immédiate de la rupture a pour conséquence l'impossibilité de se rétracter (cass. soc. 14/10/2009 n° 08-42.878).

Il est donc recommandé d'y réfléchir trois fois plutôt qu'une ! Comme aurait dû le faire ce salarié reclassé après un avis d'invalidité, qui attendait à la fin du mois de mai la reprise du versement de son salaire et qui, ne voyant rien venir, a pris acte de la rupture le... 8 juin ! Décision précipitée et de ce fait injustifiée, a estimé la Cour, d'autant que durant les 25 ans passés par le demandeur dans l'entreprise, aucun manquement n'avait pu être reproché à l'employeur. (cass. soc. 26/10/2010 n° 09-65.012).

Imprudent également cet autre salarié dont le contrat est transféré et qui prend acte de la rupture au motif que le nouvel employeur lui propose une modification dudit contrat. Dès lors que rien n'était imposé, rien n'empêchait la poursuite de la relation contractuelle (cass. soc. 24/11/2009 n° 08-43.702).

La charge de la preuve

Prudence, donc ! La procédure est un véritable quitte ou double, puisqu'il revient au juge de dire si la prise d'acte équivaut à un licenciement ou à une démission.

De plus, c'est au salarié d'établir la réalité des fautes de l'employeur (cass. soc. 19/12/2007 n° 06-44.754).

Le juge n'a à examiner que les griefs

invoqués à l'appui de la prise d'acte (cass. soc. 19/1/2005 n° 02-41.113) et s'il subsiste un doute, la rupture sera assimilée à une démission (cass. soc. 19/12/2007 précitée).

C'est le sens d'une proposition de loi déposée par certains députés, toujours prompts à relayer les soucis du MEDEF, et qui voudraient ajouter au Code du travail un article précisant que « *En matière de prise d'acte de la rupture du contrat de travail, le doute ne profite pas au salarié, sur qui pèse la charge de la preuve des faits qu'il allègue à l'encontre de l'employeur* ». De quoi faire sourire avocats, défenseurs syndicaux et conseillers prud'hommes qui savent la constance avec laquelle les conseillers employeurs refusent d'appliquer le dernier alinéa de l'article L. 1235-1 selon lequel, pourtant, pour les licenciements, « *si un doute subsiste, il profite au salarié* ».

En outre, cet article balaierait les exceptions jurisprudentielles. En effet, pour tout ce qui touche à la sécurité des salariés, la Cour de cassation met la preuve à la charge de l'employeur. Ainsi pour un salarié ayant pris acte de la rupture au motif que l'on n'avait pas adapté son poste aux recommandations du médecin du travail (cass. soc. 14/10/2009 n° 08-42.878). Ou pour cet autre ayant pris acte de la rupture après un accident de travail qu'il imputait à l'inobservation des règles de prévention et de sécurité (cass. soc. 12/1/2011 n° 09-70.838).

Dans tous les autres cas, il s'agit en fait pour le salarié d'établir non seulement le caractère réel et sérieux des fautes de son employeur mais aussi leur gravité.

Fautes et abus en tous genres

Dans certains cas, la jurisprudence va jusqu'à considérer que les griefs établis justifient « *inéluçtablement* » la prise d'acte ; les violences physiques exercées sur un salarié par

l'employeur (cass. soc. 8/6/2011 n° 10-15.493) ou par un collègue (cass. soc. 15/12/2010 n° 09-41.099).

Sans aller jusqu'à ces extrémités, la Cour de cassation a admis la prise d'acte par un agent de propreté affecté à des chantiers situés hors du secteur géographique défini au contrat de travail (cass. soc. 30/6/2009 n° 08-41.935). Par un rédacteur en chef remplacé à son poste et laissé sans travail pendant plus d'un mois (cass. soc. 3/11/2010 n° 09-65.254). Par un salarié victime de tabagisme passif du fait du non-respect de l'interdiction de fumer sur les lieux de travail (cass. soc. 6/10/2010 n° 09-65.103). Par une employée n'ayant pu bénéficier d'une visite médicale de reprise après un arrêt de travail de 33 jours (cass. soc. 6/10/2010 n° 09-66.140). Il en va de même, bien évidemment, pour toute modification de la rémunération (cass. soc. 5/5/2010 n° 07-45.409).

Trop long, comme toujours

La prise d'acte devrait permettre aux salariés de se soustraire aux situations les plus dramatiques : harcèlements moral et sexuel, menaces sur la santé et la sécurité, violences...

Mais ce mode de rupture présente un inconvénient qui lui retire l'essentiel de son intérêt et qui dissuade les salariés d'y recourir même quand ils ont toutes raisons de penser que le

comportement de l'employeur serait à coup sûr sanctionné par les juges : les procédures sont longues, très longues. Pas une des affaires évoquées plus haut n'a duré moins de 3 ans ! Passe encore quand on a pu partir après avoir trouvé un autre emploi... Mais quand ce n'est pas le cas ? Qu'il faut attendre un jugement définitif pour pouvoir percevoir les allocations chômage ? Encore une fois, les carences actuelles du Service public de la justice sont lourdement préjudiciables aux salariés. Il revient aux militants dans les entreprises comme dans les services juridiques, d'aider les salariés à se décider en pleine connaissance de cause. ■

Le Secteur juridique de l'UNSA

Responsable du secteur juridique :
Jean Grosset - 01 48 18 88 50

Coordination - Communication

Animation des antennes :

Dominique Duclos - 02 40 35 06 20

Veille - analyse - conseil représentativité :

Patrice Goardou - 01 48 18 88 13

Formation :

Jacques Henri Gilson - 06 24 74 48 59

Veille - Analyse - Documentation :

Frédérique Paquier - 01 48 18 88 04

Publications - liens inter secteurs :

Christian Bræders - 01 48 18 88 43

Veille - Analyse - Conseil :

Sophie Cogez - 03 20 61 03 25

Elisabeth Geneix - 04 73 19 83 89

Lien secteur Prud'homal :

Serge Faye - 01 48 18 88 11

Communication :

Paul Desideri

Analyse droit administratif :

Alain Marais

Secrétariat :

Corinne Debasseux - 01 48 18 88 15

L'arbitrage est exclu en matière prud'homale

La Cour de cassation, par un arrêt du 30 novembre 2011, souligne l'inapplicabilité des clauses compromissoires en matière prud'homale (Cass, soc, 30/11/2011, n°11-12905 et 11-12906).

Qu'elle soit inscrite directement dans le contrat de travail ou, comme le précise cet arrêt, dans un document annexe, la clause soumettant à arbitrage obligatoire les différends entre l'employeur et ses salariés, peut donc être écartée par le juge prud'homal dont la compétence est exclusive et d'ordre public.

Rappel du droit

En droit français, la clause compromissoire est prohibée dans le contrat de travail et doit être considérée comme nulle en application des articles 2061 du Code civil et L. 1411-4 du Code du travail. Selon ce dernier texte, « *le conseil de prud'hommes est seul compétent [...] pour connaître des différends mentionnés au présent chapitre. Toute convention contraire est réputée non écrite* ».

Dans les contrats de travail internationaux, la Cour de cassation fait preuve de plus de souplesse en déclarant les clauses compromissoires seulement inopposables aux salariés, ce qui interdit toujours à l'employeur de s'en prévaloir à leur encontre, mais permet tout de même aux salariés de choisir d'en bénéficier s'ils estiment que l'arbitrage est conforme à leurs intérêts.

L'affaire

Deux salariés engagés par une société d'audit en qualité d'actuares ont signé, après être devenus pour l'un associé et pour l'autre actionnaire, un document intitulé « *Charte associative* ». Ce document avait pour objet de définir l'organisation du groupe et précisait des dispositions relatives aux relations de travail (préavis, clause de non-concurrence). Par la suite, ayant démissionné, ils ont saisi le conseil de prud'hommes de Nanterre en nullité de diverses dispositions de la charte associative concernant le préavis de six mois, la clause de non-concurrence non ré-

munérée et la clause de non-débauchage, la sanction du non-respect de la clause de non-concurrence.

La société d'audit a soulevé l'incompétence de la juridiction prud'homale compte tenu de la clause compromissoire stipulée à la charte.

La cour d'appel de Versailles, dans un arrêt du 15 février 2011, a jugé que la charte associative constituait un avenant au contrat de travail, et a en conséquence déclaré inopposable aux salariés la clause compromissoire et renvoyé les parties devant le conseil de prud'hommes de Nanterre. La Cour de cassation approuve les juges du fond et retient que « *le principe compétence-compétence selon lequel il appartient à l'arbitre de statuer par priorité sur sa propre compétence n'est pas applicable en matière prud'homale* ».

Ce bulletin est accessible au format PDF sur le site Internet de l'UNSA

La commission UNSAVOCATS

Le secteur juridique de l'UNSA travaille en liaison avec des cabinets d'avocats. Ceux-ci, avocats militants, connaissent particulièrement bien l'UNSA et sont spécialisés en droit social. Vous trouverez leurs coordonnées ci-dessous :

Maître	ARDONCEAU	Catherine	4 place de la République	59000	LILLE	03 20 57 03 35
Maître	ARNAUD	Michèle	20 rue de la Trémoille	75008	PARIS	01 45 44 65 70
Maître	BORG	Florian	15 rue de la Banque	75002	PARIS	06 08 57 82 04
Maître	BOUDAN	Thierry	2 rue Grignan	13001	MARSEILLE	04 91 33 70 42
Maître	COLIN	Etienne	7 bis rue de l'Aqueduc	75010	PARIS	01 55 35 02 25
Maître	KATZ	Claude	36 rue des Petits Champs	75002	PARIS	01 58 62 56 80
Maître	MAUGER	Emmanuel	20 rue des Pyramides	75001	PARIS	01 53 43 88 10
Maître	PARIENTÉ	Lionel	7 bis rue de l'Aqueduc	75010	PARIS	01 55 35 02 25
Maître	PLA	Marcelle	3 rue Saint-Roch	75001	PARIS	01 46 21 63 27
Maître	RIERA	Dominique	25 square Saint Charles	75012	PARIS	01 40 13 43 43
Maître	SAUVAGE	Guillaume	7 rue d'Argenteuil	75001	PARIS	01 44 01 09 59
Maître	TREY	Dominique	56 rue de la Glacière	75640	PARIS CEDEX 13	01 44 08 47 20
Maître	VUILLAUME-COLAS	Sylvie	155 rue Pierre Corneille	69003	LYON	04 78 95 32 97