

## FIL D'ACTUALITE

---

*LSC relève pour vous 3 arrêts récents et importants de la Cour de Cassation dans l'actualité Ressources Humaines. Nous sommes à votre disposition pour vous aider à appliquer au mieux ces jurisprudences dans le cadre de votre activité.*

*Bonne lecture !*

---

### LA RUPTURE CONVENTIONNELLE : CAS D'UN SALARIÉ EN LONGUE MALADIE (CASS. SOC., 30 SEPT. 2013, N° 12-19.711)

La Cour de cassation confirme que l'existence d'un différend entre les parties n'affecte pas par elle-même la validité de la rupture conventionnelle, dans une affaire où le salarié était en arrêt maladie depuis presque 9 mois.

Le 23 mai dernier, la Cour de cassation ôtait une épine du pied à bon nombre de DRH : elle affirmait que signer une rupture conventionnelle quand un différend existe entre le salarié et l'employeur est possible ; cela n'entache pas la validité de la rupture.

Elle confirme sa solution dans un nouvel arrêt du 30 septembre 2013.

Dans l'affaire en cause, le salarié, en arrêt maladie depuis près de 9 mois à la suite d'une dépression, signe, à son initiative, une rupture conventionnelle avec son entreprise, rupture homologuée par l'administration.

Puis il saisit les juges pour remettre en cause cette rupture, estimant avoir été victime d'actes de harcèlement. Faits qui, parmi d'autres, auraient selon lui été à l'origine de son arrêt maladie et de la signature de la rupture conventionnelle.

Sur ce point, la cour d'appel ne relève aucun agissement laissant présumer un quelconque harcèlement moral.

Elle constate également que le salarié n'a pas usé de sa faculté de rétractation.

Elle estime enfin que le fait que le salarié se trouvait en arrêt maladie depuis presque 9 mois au moment de la signature de la rupture conventionnelle ne saurait remettre en cause la validité de cette rupture, qui a été, selon elle, librement consentie.

La Cour de cassation approuve l'argumentation de la cour d'appel, rappelant au passage "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".

Dans l'arrêt du 23 mai 2013, les Hauts Magistrats avaient jugé pour la première fois que « si l'existence, au moment de sa conclusion, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de rupture conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail, la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties ». Elle rappelle donc ici sa jurisprudence qui permet la signature d'une rupture conventionnelle en présence d'un litige ou d'un conflit préexistant entre les parties, dès lors qu'il est établi que le consentement du salarié n'était pas vicié au moment de la signature de la convention de rupture (Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-13.865, n° 934 FS - P + B + R ; Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-15.208, n° 1212 FS - P + B + R).

La Cour de cassation subordonne la validité de la rupture conventionnelle au constat d'un consentement libre du salarié. Aucune menace, pression, violence ou contrainte ne doit être exercée contre le salarié pour qu'il signe sa rupture.

Elle précise ensuite que les juges du fond n'ont relevé aucun agissement laissant présumer un quelconque harcèlement moral, confirmant ainsi que le consentement du salarié était bien libre et éclairé.

**A noter :** *Il en aurait été tout autrement si le harcèlement avait été reconnu. La Cour de cassation a estimé, dans un arrêt du 30 janvier dernier, que dès lors que "la salariée était au moment de la signature de l'acte de rupture conventionnelle dans une situation de violence morale du fait du harcèlement moral et des troubles psychologiques qui en sont résultés", la rupture doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 30 janv. 2013, n° 11-22.332, n° 165 FS - P + B + R).*

**La Cour valide de ce fait implicitement la possibilité de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié en arrêt maladie, dès lors que la cause de suspension du contrat de travail n'est pas d'origine professionnelle, conformément à la position retenue par l'administration dans sa circulaire n° 2009-04 du 17 mars 2009 : « dans les cas de suspension du contrat ne bénéficiant pas d'une protection particulière (congé parental, sabbatique, sans soldes, etc.), aucune disposition n'interdit aux parties de conclure une rupture conventionnelle ».**

**A noter :** certaines cours d'appel s'étaient déjà prononcées en ce sens, validant les ruptures conventionnelles signées dans un tel contexte, dès lors que le consentement du salarié avait été donné de façon libre et éclairée (CA Rennes, 8e ch., 23 mars 2012, n° 10/06873). Une rupture conventionnelle hors arrêt de travail par suite d'un accident du travail, maladie professionnelle ou congé protégé tel congé maternité peut donc fort bien intervenir au cours d'une suspension du contrat de travail (CA Bourges, ch. soc., 9 nov. 2012, n° 11/01636).

**LE JUGE DOIT APPRÉCIER LA FORCE PROBANTE D'UN COURRIEL  
(CASS. SOC., 25 SEPT. 2013, N° 11-25.884)**

Quelle est la valeur d'un courriel produit en justice par une salariée licenciée pour absence injustifiée pour démontrer que cette absence résultait d'une demande du gérant de la société de ne plus revenir travailler à la suite de son arrêt de travail ?

**A noter :** En matière prud'homale, la preuve est libre. Elle peut être rapportée par tous moyens, et donc par un courriel qui n'a pas forcément besoin d'être authentifié.

Les articles 1316-1 et 1316-4 du code civil, relatifs aux conditions de validité de l'écrit ou de la signature électronique, imposent que le courriel ait été établi et conservé dans des conditions de nature à en garantir l'intégrité et qu'il comporte une signature électronique résultant de l'usage d'un procédé fiable d'identification.

Mais ces dispositions sont-elles applicables dans le cadre d'un litige prud'homal ?

Non, répond la Cour de cassation. Invoquées par l'employeur pour tenter de contester l'authenticité du courriel produit par la salariée, ces dispositions sont écartées par la Cour de cassation au motif qu'elles "ne sont pas applicables au courrier électronique produit pour faire la preuve d'un fait, dont l'existence peut être établie par tous moyens de preuve, lesquels sont appréciés souverainement par les juges du fond".

Dans une autre affaire, la Cour de cassation a, au contraire, validé la position de la cour d'appel qui avait, "dans son pouvoir souverain d'appréciation de la portée des pièces qui lui étaient soumises", estimé que les courriels en cause, "dont l'authenticité n'était pas avérée, n'étaient pas probants". Le juge peut en effet, selon les Hauts Magistrats, légitimement rejeter des débats les courriels électroniques prétendument adressés par le supérieur hiérarchique du salarié à divers salariés de l'entreprise, lorsque l'intéressé ne justifie pas des conditions dans lesquelles il les a obtenus et lorsque les documents litigieux n'apparaissent pas dans la boîte mail du supérieur hiérarchique, sachant par ailleurs qu'il est possible de « modifier un mail existant ou de créer de toutes pièces un mail antidaté » (Cass. soc., 22 mars 2011, n° 09-43.307).

**Nous en concluons, en matière prud'homale, que la preuve d'un fait peut être rapportée par un courriel qui n'a pas besoin d'être authentifié conformément aux conditions définies par le code civil. Mais c'est au juge et à lui seul d'estimer si oui ou non ce mode de preuve est suffisamment "fiable", eu égard aux faits de l'espèce.**

---

**LICENCIER POUR DES FAITS CONNUS AU MOMENT D'UNE SANCTION ANTÉRIEURE (CASS. SOC., 25 SEPT. 2013, N° 12-12.976)**

L'employeur qui décide de ne sanctionner qu'une partie des fautes reprochées à un salarié ne peut ultérieurement s'appuyer sur les faits non sanctionnés pour le licencier.

La Cour de cassation estime que l'employeur, bien qu'informé de l'ensemble des faits reprochés à un salarié, qui choisit de notifier à ce dernier un avertissement seulement pour certains d'entre eux, épuise son pouvoir disciplinaire.

Il ne peut donc plus prononcer un licenciement pour des faits antérieurs à cet avertissement (Cass. soc., 16 mars 2010, n° 08-43.057, n° 555 FS - P + B ; Cass. soc., 22 mars 2011, n° 10-12.041). Face à un ensemble de fautes de même nature, l'employeur qui décide de n'en sanctionner que certaines ne peut donc pas opérer un retour en arrière et s'appuyer sur les fautes non sanctionnées pour justifier une nouvelle sanction (Cass. soc., 16 mars 2010, n° 08-43.057, n° 555 FS - P + B).

La Cour de cassation confirme aujourd'hui sa position.

Dans cette affaire, l'employeur, ayant connaissance de divers faits "fautifs" commis par un salarié, le met à pied une journée pour certains de ces faits. Peu de temps après, il licencie le salarié pour d'autres faits dont il avait déjà connaissance au moment du prononcé de la mise à pied. Selon les juges, en agissant ainsi, "l'employeur avait épuisé son pouvoir disciplinaire et ne pouvait plus prononcer un licenciement pour sanctionner tout ou partie d'autres faits, antérieurs à cette date, et dont il avait connaissance".

***Recommandation LSC — Il est donc important d'appréhender la situation dans son ensemble le plus en amont possible, lorsque l'on apprend l'existence de comportements et donc de faits sanctionnables, et non ultérieurement. La gravité et l'impact des faits à ce moment précis doivent faire l'objet d'une analyse et permettre de prendre les mesures appropriées et proportionnées.***

*Nous sommes à votre disposition pour vous aider dans cette démarche.*