



HAL
open science

**Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion,
26 août 2008, RG numéro 07/01655**

Serge Farnocchia

► **To cite this version:**

Serge Farnocchia. Note sous Cour d'appel de Saint-Denis de La Réunion, 26 août 2008, RG numéro 07/01655. Revue juridique de l'Océan Indien, 2010, 10, pp.190-193. hal-02610951

HAL Id: hal-02610951

<https://hal.univ-reunion.fr/hal-02610951v1>

Submitted on 18 May 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

5. Droit social

Par Serge FARNOCCHIA, Maître de conférences à la faculté de droit et d'économie de La Réunion,

5.1. CONTRAT DE TRAVAIL – Rupture – Licenciement

Contrat de travail – Rupture – Licenciement pour incompatibilité d'humeur avec transaction – Clause de non concurrence –

Cour d'Appel de Saint-Denis de La Réunion, 26 août 2008, RG n°07/01655

EXTRAITS

Par lettre recommandée avec AR datée du 13 avril 2005, la société X a convoqué M. Y à un entretien préalable pour le 25 avril ; elle lui a notifié le 28 avril 2005 son licenciement pour incompatibilité d'humeur, avec effet immédiat.

A la lettre de rupture était joint un « protocole transactionnel » daté du même jour, dont la lettre précisait qu'il était « indissociable » du licenciement (elle indiquait également que le salarié était dispensé d'exécuter son préavis).

Le protocole transactionnel du 28 avril 2005 n'est pas un accord de rupture (Monsieur Y a été licencié par courrier en date du 28 avril 2005) qui ne serait au demeurant pas valable en raison de l'existence d'un litige mais une transaction, expressément qualifiée comme telle à plusieurs reprises et qui se réfère expressément in fine « aux dispositions des articles 2044 et suivants du Code civil »; les premiers juges en ont, à bon droit, prononcé l'annulation dès lors

que le salarié n'avait pas encore reçu la lettre de licenciement (qui n'a d'ailleurs pas été notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception), peu importe que l'appelant ait tardé à la dénoncer.

L'employeur est donc fondé à obtenir la restitution de l'indemnité transactionnelle de 10 000 euros net qu'il s'était engagé à verser avant le 31 août 2005 (et qui l'a été effectivement le 27 septembre).

L'annulation de la transaction entraîne celle de la clause de non concurrence qu'elle comportait (article 2), laquelle ne figurait ni dans le contrat de travail initial ni dans son avenant du 01 janvier 2004 et qui était nulle en raison de sa non limitation dans l'espace.

Le respect par M. Y de cette clause illicite lui a occasionné un préjudice qu'il convient de chiffrer à 1.000 euros compte tenu de l'impossibilité de travailler dans laquelle il s'est trouvé.

Le motif du licenciement figurant dans la lettre du 28 avril 2005 (« incompatibilité d'humeur » sans autre précision) ne peut être retenu, la mésentente entre un salarié et le chef d'entreprise ne constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement que si elle repose sur des faits objectifs imputables au premier, ce que rien ne permet d'affirmer en l'espèce.

COMMENTAIRE

Un « arrêt prétexte », pour revenir sur deux points.

1°/ Licencié sans motif et croire qu'on est couvert dès lors qu'une transaction a été signée peut correspondre, pour un employeur, à une fausse vue des choses.

2°/ L'exécution d'une CNC illicite cause nécessairement un préjudice au salarié.

1°/ Un licenciement pour « incompatibilité d'humeur », couvert par une transaction simultanée. De quoi rire !

Puisque cette publication conserve l'anonymat, on peut se permettre de brocarder la personne qui, en 2005, a échafaudé ce mécanisme contractuel.

Un licenciement pour « incompatibilité d'humeur » : interdit, en tant que tel, par la loi de 1973 qui a posé une exigence d'objectivité.

Mais sécurisé, selon l'auteur de cette entreprise, par une transaction...

Mais si la transaction ne vaut rien (b), on remontera alors à la cause du licenciement évoquée dans la lettre (a).

a) Un licenciement pour mésentente ?

Comme le rappelle la juridiction dionysienne, « la mésentente entre un salarié et le chef d'entreprise ne constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement que si elle repose sur des faits objectifs imputables au premier ».

L'incompatibilité d'humeur à l'origine de la mésentente doit reposer sur des faits objectifs :

qui sont imputables au salarié ;

qui portent atteinte à l'intérêt de l'entreprise.

Il peut s'agir :

D'une « mésentente verticale », tant en amont qu'en aval ;

D'une « mésentente horizontale », avec ses collègues de travail de même niveau hiérarchique.

Dans ces cas, la mésentente peut constituer le juste motif exigé par la loi.

Voir Soc. 1^{er} avril 2003, n°01-41772 ; Soc. 12 novembre 2002, n°00-45295 ; Soc. 1^{er} décembre 1998, n°96-45625. Et de nombreux autres arrêts.

Entretien de relations difficiles avec l'ensemble du personnel, désaccord avec la politique de l'entreprise, opposition à la hiérarchie, altercations, agressivité...

L'employeur doit stigmatiser les faits à l'origine de cette mésentente, tout bonnement afin de caractériser la faute de son salarié.

Ce n'était pas le cas ici ; l'employeur s'était contenté de viser l'incompatibilité d'humeur, pensant sans doute que la transaction ne permettrait pas au salarié de revenir sur les motifs de son licenciement.

A tort !

b) Une transaction concomitante au licenciement ?

La Cour de cassation a dû trouver le moyen de protéger le salarié contre lui-même, tenté qu'il pouvait être « de signer tout, tout de suite, afin de percevoir son chèque de rupture ».

Si, en droit commun, la transaction (Art. 2044 C. civ.) qui met fin à un litige ne peut être remise en cause que dans des cas très restreints (Art. 2052 à 2055 C. civ.), elle peut l'être, par le salarié licencié dès lors qu'il est établi qu'elle n'est pas postérieure à ce licenciement (Voir Soc. 29 mai 1996, n°92-45115 ; jurisprudence « bien assise » : cf. Soc. 16 novembre 2004, n°02-43427).

C'est cette exigence qui a donné lieu à la fraude « de la page blanche »...

La « nouvelle » rupture conventionnelle devrait avoir pour effet de tarir ce contentieux...

Dans l'espèce que nous commentons ici le salarié avait essayé d'obtenir « un maximum » en remettant en cause la transaction et en attaquant le juste motif du licenciement.

Résultat : il restitue l'indemnité transactionnelle (10 000 euros) et obtient 25 000 euros au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse (Il avait demandé beaucoup plus sur la base d'un harcèlement moral qui n'a pas été retenu par la Cour). Pas mal...

2°/ L'exécution d'une CNC illicite

a) La CNC illicite est nulle

Ici, la nullité de la CNC vient du fait qu'elle n'avait été prévue que dans la transaction, acte lui-même annulé.

La Cour rappelle cependant que cette nullité aurait pu aussi être décidée parce que la délimitation géographique manquait.

Rappelons simplement que la CNC n'est valable que si elle satisfait aux exigences suivantes :

Triple limitations :

Spatiale, temporelle et quant à l'activité.

Correspondre à la protection des intérêts de l'entreprise

Avoir une contrepartie financière.

Il n'y a pas lieu, ici, d'entrer dans le détail. Simplement, nous serions curieux – **et nous lançons un appel à témoin** – de savoir si la Cour d'appel de Saint Denis s'est un jour décidée pour l'absence de validité d'une CNC contenue dans un contrat de travail réunionnais au motif qu'elle interdirait au salarié d'exercer sur l'ensemble de l'île.

Cette délimitation géographique est-elle trop large ?

Si la Cour de cassation a eu l'occasion d'annuler des CNC contenues dans des contrats de travail passés à La Réunion, ce n'était pas pour le motif qui nous intéresse...

b) L'exécution de la CNC illicite cause un préjudice au salarié

Le salarié pourra obtenir réparation de ce « nécessaire préjudice »... Voir Soc. 10 juillet 2002, n°00-45135. C'est cette position qui est ici reprise.

Le nécessaire préjudice : c'est un beau sujet de thèse !