

« J'ai encore du mal à en parler. Mes trois collaborateurs et moi-même sommes choqués par cette affaire...

Je suis le patron d'une petite entreprise qui, n'ayant pas commis d'erreur, a tout de même été condamnée en appel pour le licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un de mes salariés... lequel est parti de son propre chef et dans le cadre d'agissements pour le moins frauduleux. Mais cela, les juges en ont totalement fait l'impasse.

Le salarié en question avait l'autorisation d'effectuer des heures en tant qu'enseignant vacataire à l'université et à ce titre, avait l'obligation d'avoir un emploi dans le privé. Après plusieurs années de ce statut de vacataire, l'université l'a embauché dans le cadre d'un contrat d'enseignant contractuel. A l'inverse de la position de vacataire, ce statut interdit toute activité dans une entreprise privée (sauf dérogations parfaitement "codifiées", ce qui n'était pas le cas). Il devait donc quitter obligatoirement notre société dès le jour de son embauche à l'Université.

Au lieu de cela, il ne nous signale pas cette embauche, ni ne prévient l'université de son maintien dans son emploi chez nous. Trois mois après, il quitte subitement nos bureaux en déménageant ses affaires dans la nuit et nous assigne dans la foulée aux prud'hommes : il veut que sa prise d'acte de rupture du contrat de travail soit assimilée à un licenciement abusif et il demande aussi des rappels de salaire. Notez que son contrat de travail avait été signé près de six ans auparavant et qu'il n'avait jamais émis la moindre observation sur sa rémunération... C'est même lui qui, à l'origine, nous avait suggéré le mode de rémunération que nous avons adopté ».

Une audience de conciliation peu transparente

« L'audience de conciliation du conseil de prud'hommes a lieu. Il ment ouvertement en se présentant comme salarié de notre société, avec seulement un poste de vacataire à l'université, et, malgré un questionnement très précis du juge sur ses activités, ne parle absolument pas de son embauche en tant que contractuel. Moi-même, je suis incapable de dénoncer son mensonge, puisque je pense qu'il est toujours vacataire. Je pressens toutefois qu'il y a anguille sous roche, car il semble mal à l'aise, et ce n'est pas son habitude. Quelques jours plus tard, je me rends à l'université, et la DRH me met au parfum.

Dans nos écrits, à destination des juges, nous fournissons plusieurs courriers et certificats de la direction des RH de l'université, nous apportons aussi des preuves de diverses manoeuvres frauduleuses du salarié dont nous avons été victimes. A l'époque, je ne prends pas d'avocat. Ma société n'en a pas vraiment les moyens, et, avec ce que j'ai accumulé comme preuves dans le dossier, je pense, naïvement, que je n'en aurai pas besoin. J'ai tort ».

Une condamnation à 100 000 euros

« Alors qu'en premier ressort, le départ du salarié a été jugé comme une démission, en appel, les juges ont décidé qu'il s'agissait d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ! Nous avons aussi été condamnés à payer des rappels de salaire. Au total, entre les compléments de salaires, les charges patronales, les indemnités conventionnelles de licenciement, les dommages et intérêts pour licenciement abusif... ma société a été condamnée à presque 100.000 €, soit quasiment son chiffre d'affaires annuel ! Une somme astronomique pour la TPE de 4 personnes que nous sommes. Au-delà du choc "judiciaire" auquel nous avons été confrontés, cette condamnation nous plonge dans une situation financière dangereuse. Ce d'autant plus que nous avons réalisé depuis plusieurs années de gros investissements, et que nous arrivons à un stade charnière : nous terminons une R & D très intense, et nous souhaitons désormais exploiter commercialement le produit innovant que nous avons mis au point, avec le soutien de Bpifrance et du crédit d'impôt recherche ».

"Perdu d'avance"

« Quand j'en parle autour de moi, à des entrepreneurs notamment, personne n'est vraiment surpris. De toute façon, j'avais perdu d'avance, me dit-on ! Devant un tel système, faut-il encore s'étonner de la frilosité, voire du renoncement, des entreprises, à embaucher ? Ce sont de vrais "massacres" qui sont perpétrés par la justice prud'homale.

Le pire, c'est que certains avocats, sachant exploiter la partialité de ces juridictions, en ont fait leur fonds de commerce. Cela profite aux demandeurs de mauvaise foi. J'en ai fait l'amère expérience. Aujourd'hui, plus question pour moi d'embaucher. Je préfère me rapprocher de partenaires pour faire grossir ma boîte ».

« En première instance, le bureau de jugement a estimé que le salarié n'avait jamais protesté contre sa rémunération les années précédant son départ de l'entreprise et que "ces circonstances, ajoutées au fait (qu'il) avait lui-même proposé un système de rémunération en marge des dispositions légales, (étaient) de nature à ôter aux fautes commises par l'employeur leur caractère suffisamment grave pour justifier une rupture des relations contractuelles aux torts de (l'employeur). En conséquence, la prise d'acte de la rupture des relations de travail (...) devait s'analyser en démission ".

Au contraire, les juges d'appel ont argué, pour fonder la condamnation, que "le paiement durant de nombreuses années d'un salaire inférieur au minimum conventionnel, même sans protestation de la part du salarié, (était) est un manquement grave de l'employeur rendant impossible la poursuite des relations contractuelles. Dès lors la prise d'acte du salarié (devait) s'analyser comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse et (ouvrir) droit à indemnisation ".

Cet article a été publié par l'express entreprise que nous remercions pour son honnêteté intellectuelle. rares sont les médias défendant les chefs d'entreprise. <http://lentreprise.lexpress.fr>

Notre commentaire:

Ce chef d'entreprise regrette de ne pas avoir consulté un avocat. Cela n'aurait rien changé. En première instance, le jugement était correct. L'employeur n'avait pas intérêt à faire appel. On imagine donc que c'est le salarié qui a fait appel et là, l'employeur n'avait aucune chance car nombre de juges d'appel ont une orientation politique d'extrême gauche et s'abritent derrière des lois écrites par des syndicats d'extrême gauche pour sanctionner des employeurs victimes de salariés manipulateurs. Les juges d'appel sont parfaitement conscients de la manipulation. L'affaire est cousue de fil blanc mais le code du travail autorise sous sa forme actuelle toutes les dérives. Qu'est devenu cet employeur? son entreprise a-t-elle survécu? De toutes façon, il n'est plus le même et portera tout le reste de sa vie la souffrance d'une justice injuste ce qui est un comble. L'employeur a renoncé à se pourvoir en cassation. c'est souvent le cas. les chefs d'entreprises victimes de manipulation sortent de l'appel détruits. Cela porte un nom, c'est un meurtre psychique. Ce chef d'entreprise va raconter son calvaire à ses confrères qui le raconteront à leur tour à d'autres. Ce type de décision judiciaire scandaleuse est à l'origine du déclin de la France.