

PROCEDURE

PROCEDURE DE LICENCIEMENT

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

LICENCIEMENT ABUSIF POUR INAPTITUDE

RUPTURE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

CONTRAT A DUREE DETERMINEE

SALAIRES ET REMUNERATIONS

PREAVIS

NOTIFICATION DU LICENCIEMENT

CLAUSE DE DEDIT FORMATION

ASTREINTE

FRACTIONNEMENT DES CONGES

**ARRET DE TRAVAIL POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU
MALADIE PROFESSIONNELLE**

LICENCIEMENT D'UN SALARIE PROTEGE

RESILIATION D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

**APPLICATION DES DISPOSITIONS D'ORDRE PUBLIC DU DROIT
DU TRAVAIL EN MATIERE DE SANCTION DISCIPLINAIRE**

PROCEDURE

Compétence Cour d'Appel - Liquidation d'astreinte - Impossibilité de soulever d'office l'incompétence par la Cour d'appel - Article 92§2 du Nouveau Code de Procédure Civile

En raison de l'effet dévolutif de l'appel, l'intégralité du litige portant sur le licenciement est soumise à la Cour d'Appel.

La confirmation du jugement par la Cour d'Appel n'a pas eu pour effet de renvoyer devant le premier juge la liquidation de l'astreinte qu'il s'était réservée conformément aux dispositions de l'article 35 de la Loi du 9 Juillet 1991.

Faute de mention particulière sur ce point dans l'arrêt, la liquidation revient au juge de l'exécution.

Cependant, en vertu des dispositions de l'article 92§2 du Nouveau Code de Procédure Civile (NCPC) cette incompétence, bien que d'ordre public selon l'article L 311-12-1 du Code de l'organisation judiciaire, ne peut être soulevée d'office par la Cour d'Appel qui doit statuer et non renvoyer devant le juge de l'exécution.

(Arrêt du 10 Février 2006 - n° 68 - Répertoire général n° 05/00359)

Demande de restitution de sommes versées suite à un jugement assorti droit de l'exécution provisoire - Arrêt infirmatif - Titre ouvrant droit à restitution

L'appelante demandait que soit ordonnée la restitution des sommes qu'elle avait versées en vertu des dispositions d'un jugement assorti de droit de l'exécution provisoire.

Toutefois, l'arrêt infirmatif constitue le titre ouvrant droit à la restitution des sommes versées en exécution du jugement.

Les sommes devant être restituées portent intérêts au taux légal à compter de la notification, valant mise en demeure, de la décision ouvrant droit à restitution.

Il n'y avait donc pas lieu de statuer sur la demande de la société appelante.

(Arrêt du 17 Février 2006, n° 77, Répertoire général : 05/00861)

05/00902

Recevabilité appel - Demande de révision d'une classification professionnelle -
Conséquences salariales non chiffrées - Demande indéterminée

Les premiers juges étaient notamment saisis d'une demande de révision de classification avec conséquences salariales afférentes non chiffrées, ce qui constituait une demande indéterminée qui rend le jugement entrepris, malgré sa qualification erronée de dernier ressort, susceptible d'appel.

(Arrêt du 3 Mars 2006 - n° 107 - Répertoire général n° 05/01000)

Demande de restitution des sommes versées en exécution du jugement déferé - Arrêt infirmatif - Titre ouvrant droit à restitution

Le Conseil de Prud'hommes a été saisi par le salarié pour obtenir le paiement d'heures supplémentaires. Le salarié ayant été licencié pour faute grave entre temps, le Conseil de Prud'hommes a d'une part, au regard des débats, requalifié le licenciement pour faute grave en licenciement sans cause réelle et sérieuse puis d'autre part, a condamné la société au paiement du rappel de salaires, des congés payés afférents, du préavis et de la mise à pied conservatoire prononcé contre le salarié. Enfin, le Conseil a débouté le salarié de sa demande d'annulation de deux avertissements.

Si le salarié interjette appel de ce jugement notamment pour obtenir le paiement d'heures supplémentaires effectuées en dehors du forfait, l'employeur demande, la confirmation du rejet de la demande d'annulation des avertissements, l'infirmité du surplus, mais aussi la restitution des sommes qu'elle a versées en vertu du jugement déferé.

Après examen des pièces produites par les parties, l'employeur démontre que l'appelant connaissait parfaitement l'existence d'un forfait annuel d'heures et que la rémunération perçue était au moins égale à la rémunération que le salarié aurait dû percevoir augmentée des heures supplémentaires.

Dès lors, il y a lieu d'infirmier en partie le jugement du Conseil de Prud'hommes en ce qu'il a alloué des rappels de salaires au salarié.

Par ailleurs, un arrêt infirmatif constitue le titre ouvrant droit à la restitution des sommes versées en exécution d'un jugement infirmé.

Il s'ensuit qu'il n'y a pas lieu de statuer sur la demande de restitution de la société .

(Arrêt du 7 Avril 2006 - n° 147 - Répertoire général n° 05/01073)

Licenciement pour faute grave - Faits précédemment sanctionnés pénalement - Autorité de la chose jugée au pénal sur la civil en cas d'identité de faits - Motif de licenciement inexistant

Le Conseil de Prud'hommes est saisi par une salariée désirant voir son licenciement pour faute grave reconnu abusif .

D'une part, la lettre de licenciement fixe les limites du litige.

D'autre part, si les faits allégués par l'employeur à l'appui d'un licenciement sont identiques à ceux portés à la connaissance du juge pénal, qui font eux-mêmes l'objet d'une décision définitive de relaxe, le motif du licenciement s'avère alors inexistant.

Une décision pénale définitive s'impose en effet à tous.

En l'espèce, la salariée a été poursuivie devant le Tribunal Correctionnel pour des faits de vol en date du 5 Octobre 2003 et licenciée le 22 Octobre 2003 pour faute grave aux motifs de vols d'espèces répétés.

Le 8 Décembre 2004, le Tribunal Correctionnel a relaxé la salariée en soulignant qu'il existait un doute raisonnable.

Or l'employeur ne démontrant pas que des faits de vols ont été commis par sa salariée à une date autre que celle du 5 Octobre 2003. Par application de la règle de l'autorité de la chose jugée au pénal, le motif de licenciement s'avère alors inexistant tant pour les faits du 5 Octobre définitivement jugés que pour des faits qui auraient été commis antérieurement, non prouvés.

Le licenciement est donc dénué de cause réelle et sérieuse.

(Arrêt du 23 Juin 2006 - N ° 267 - Répertoire général n ° 05/01747)

Jugement - Omission de statuer - Article 463 du Nouveau Code de Procédure Civile

En dépit d'une formule générale du dispositif d'une décision judiciaire qui déboute les parties de leurs demandes plus amples ou contraires, dès lors qu'il ne résulte pas des motifs de cette décision que la juridiction ait statué sur le chef d'une demande, seule la procédure prévue à l'article 463 du N.C.P.C permet de réparer une telle omission de statuer.

En l'espèce, le jugement du 25 Mars 2005 fait expressément mention de la demande du salarié tendant à obtenir une somme de 10 000 € à titre de dommages et intérêts pour non respect de la priorité de réembauchage.

Aucun des motifs du jugement du Conseil de Prud'hommes n'analyse cette demande.

En conséquence, cette juridiction a omis de statuer sur celle-ci, il lui appartenait de trancher le litige lorsqu'elle a été saisie d'une requête en omission de statuer.

Le jugement déferé doit être infirmé.

(Arrêt du 23 Juin 2006 - n ° 271 - Répertoire général n ° 05/01786)

Absence de motivation jugement du Conseil de Prud'hommes - Article 455 alinéa 1 et article 458 du Nouveau Code de Procédure Civile - Annulation du jugement pour défaut de motivation

Par application des articles 455 alinéa 1^{er} et 458 du Nouveau Code de Procédure Civile, tout jugement doit être motivé et ce, à peine de nullité.

En l'espèce, la motivation du jugement est inexistante, le Conseil de Prud'hommes a procédé par voie d'affirmation.

Le jugement est donc annulé pour défaut de motivation.

(Arrêt du 3 Novembre 2006 - N ° 384 - Répertoire général n ° 06/0034)

Arrêt de la Cour d'Appel sur licenciement abusif - Absence de reprise de demandes par les appelants dans le dispositifs de leurs conclusions - Omission de statuer sur une chef de demande - Article 463 du Nouveau Code de Procédure Civile - Dispositif du premier arrêt complété

Des salariés demandent à la Cour d'Appel de compléter sa décision par laquelle elle leur accorde des dommages et intérêts pour licenciement abusif en invoquant une omission de statuer sur la demande d'indemnité pour non respect de la procédure préalable au licenciement par l'employeur.

En vertu de l'article 463 du Nouveau Code de Procédure Civile, la juridiction qui a omis de statuer sur une chef de demande peut compléter son jugement sans porter atteinte à la chose jugée quant aux autres chefs, sauf à rétablir, s'il y a lieu, le véritable exposé des prétentions respectives des parties et de leurs moyens.

Les salariés n'ayant pas repris dans le dispositif de leurs conclusions les demandes relatives au non-respect de la procédure de licenciement alors que ces demandes figuraient dans l'exposé de leurs prétentions et de leurs moyens, leur requête en omission de statuer est recevable.

La Cour complète donc le dispositif de l'arrêt en cause en ces termes : "Condamne [l'employeur] à payer [aux salariés] une somme de 100 Euros pour inobservation de la procédure de licenciement".

(Arrêt du 3 Novembre 2006 - N ° 388 - Répertoire général n ° 06/01050)

PROCEDURE DE LICENCIEMENT

Liquidation judiciaire de la société - Licenciement d'un salarié - Rupture durant poursuite activité

Les dispositions de l'article L 122-14-4 du code du travail sur la procédure de licenciement, qui ne visent que l'observation de la procédure requise à la section 2 du chapitre 1, titre 2, du même code, sont d'application stricte et ne s'étendent pas au respect de procédures prévues par d'autres textes, notamment le code de commerce.

(Arrêt du 23 Juin 2006 - N ° 272 - Répertoire général n ° 05/01815)

Licenciement - Transaction entre les parties - Signification du licenciement au salarié avant la lettre de licenciement - Licenciement verbal proscrit - Nullité de la transaction en l'absence de respect des formalités légales de licenciement de l'article L 122-14-1 du Code du Travail

Un employeur interjette appel d'un jugement du Conseil de Prud'hommes déclarant le licenciement de sa salariée dénué de cause réelle et sérieuse en invoquant l'existence d'une transaction entre les deux parties qui aurait mis fin au litige concernant le licenciement de la salariée.

Par application des articles L 122-14 et L 122-14-7 du Code du Travail et 2044 et suivants du Code Civil, si une convention portant sur la résiliation du contrat de travail et destinée à mettre fin à une contestation déjà née et pendante devant la juridiction prud'homale peut constituer une transaction, il n'en demeure pas moins qu'une telle transaction, en l'absence de licenciement prononcé dans les formes légales requises par l'article L 122-14-1 du Code du Travail, est nulle.

En vertu de ces textes, l'employeur, qui envisage de licencier un salarié doit en effet le convoquer à un entretien préalable, puis au cours de cet entretien, lui indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et recueillir ses explications, enfin lui notifier le licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Il s'ensuit que tout licenciement, signifié avant la lettre de licenciement, est un licenciement verbal proscrit.

En l'espèce, étant employée de maison, en arrivant au domicile de son employeur la salariée a découvert un courrier portant les phrases suivantes : " vous êtes renvoyée de vos fonctions sur le champ. Laissez la clé de la maison dans le boîte aux lettres et envoyez-moi votre liste

d'heures pour la dernière feuille de paie ”.

Ainsi, l'employeur, avant même toute procédure préalable au licenciement, a signifié, sans ambiguïté, à sa salariée qu'elle était licenciée et lui a retiré les moyens matériels qui lui permettaient d'exécuter son contrat de travail.

Il s'ensuit que le licenciement, prononcé au mépris des textes en vigueur, est abusif et que, dans ce contexte, aucune transaction ne pouvait intervenir entre les parties pour mettre un terme au litige prud'homale qui en est découlé.

(Arrêt du 8 Août 2006 - N ° 281 - Répertoire général n ° 05/01702)

Licenciement de nature disciplinaire - Article L 122-14-1 et L 122-41 du Code du Travail - Notification du licenciement dans le délai d'un mois à partir de la date de l'entretien préalable - Nécessité d'un second entretien si présence de faits nouveaux justifiant licenciement - Absence de cause réelle et sérieuse - Rupture abusive

Le licenciement, est de nature disciplinaire, lorsque l'employeur reproche notamment au salarié son insubordination.

Il résulte de la combinaison des articles 122-14-1 et L 122-41 du Code du Travail, que la lettre de licenciement pour motif disciplinaire doit être notifiée au salarié dans le délai d'un mois à partir de la date de l'entretien préalable.

L'expiration de ce délai interdit à l'employeur de sanctionner disciplinairement les faits invoqués au cours de l'entretien.

A défaut, le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Si de nouveaux faits interviennent postérieurement à un entretien préalable au licenciement, l'employeur ne peut invoquer ces nouveaux faits pour motiver le licenciement qu'après avoir convoqué le salarié à un second entretien préalable.

En l'espèce, l'entretien préalable au licenciement s'est déroulé le 12 Janvier 2005.

Le licenciement intervenu le 16 Février 2005 est alors dépourvu de cause réelle et sérieuse à moins que les faits survenus postérieurement au 12 Janvier 2005, qui devaient être évoqués lors d'un second entretien préalable fixé au 10 Février 2005 auquel le salarié ne s'est pas rendu, justifient ce licenciement.

La Cour a estimé que les faits postérieurs au 12 Janvier 2005 invoqués par l'employeur, ne justifiaient pas le licenciement du salarié.

De plus, elle a considéré que l'hésitation dans laquelle s'est trouvé l'employeur, qui, 16 jours après l'entretien préalable, n'avait toujours pas pris position sur la décision sérieuse de licenciement, prouvait l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement.

(Arrêt du 3 Novembre 2006 - N ° 384 - Répertoire général n ° 06/00034)

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Licenciement pour motif économique - Plan de redressement par cession de l'entreprise - Article 64 du Décret du 27 Décembre 1985 - Indication du nombre de salarié et des catégories professionnelles pouvant être licenciées - Support légal du licenciement économique (Oui)

Au terme de l'article 64 du Décret du 27 Décembre 1985, le jugement arrêtant le plan de redressement par cession indique le nombre des salariés dont le licenciement est autorisé ainsi que les activités et catégories professionnelles concernées.

En l'espèce, le jugement du Tribunal de Commerce précise que le plan de cession arrêté comporte la reprise de 24 contrats de travail et énumère les catégories professionnelles concernées avec le nombre de contrats repris par catégories.

Dès lors, la comparaison entre les contrats repris ainsi spécifiés et les postes de travail salariés existant à la société, énumérés dans le plan de sauvegarde de l'emploi, permet d'identifier de façon précise, par soustraction, le nombre de contrats de travail non poursuivis et la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent.

Il convient donc de retenir que les exigences de l'article 64 du Décret du 27 Décembre 1985 ont été suffisamment respectées.

Le licenciement a bien un support légal.

(Arrêt du 3 Mars 2006 - n ° 99 - Répertoire général n ° 05/00332)

Licenciement pour motif économique - Non respect de l'ordre des licenciements - Licenciement pour cause réelle et sérieuse - Dommages-intérêts pour défaut de respect de cette obligation

La société a produit un tableau présentant un classement en nombre de points des salariés, établi à partir de critères d'âge, charges de famille, ancienneté, situation au vue de la réinsertion professionnelle, compétences et polyvalence professionnelle, critères sur lesquels les délégués du personnel et le représentant des salariés avaient été régulièrement consultés.

Il est établi par l'application de ces critères et donc par la lecture du tableau que l'ordre des licenciements n'a pas été respecté.

Toutefois, l'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements ne constitue pas un défaut de cause réelle et sérieuse de licenciement, mais entraîne un préjudice pour le salarié licencié.

Ainsi une somme correspondant à des dommages-intérêts est allouée au salarié pour défaut de respect de l'ordre de licenciement et non pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

(Arrêt du 3 Mars 2006 - n ° 99 - Répertoire général n ° 05/00332)

Licenciement économique collectif - Réalité du motif économique - Sauvegarde compétitivité - Evaluation de la situation au sein du groupe au delà des frontières

La réorganisation de l'entreprise constitue un motif économique de licenciement si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient. Ainsi répond à ce critère la réorganisation mise en oeuvre pour prévenir des difficultés économiques à venir liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi, sans être subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement.

De plus, la réalité de la sauvegarde de la compétitivité, invoquée à l'appui d'un licenciement, doit s'apprécier au niveau du groupe ou du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise, sans qu'il y ait lieu de réduire le groupe aux sociétés ou entreprises situées sur le territoire national français.

En l'espèce, si l'employeur précise dans la lettre de licenciement que la société est contrainte de mettre en oeuvre une réorganisation de ses départements pour retrouver sa compétitivité sur son secteur d'activité et celui du groupe auquel elle appartient afin de garantir sa pérennité, il n'en demeure pas moins qu'elle ne fait état de la recherche de la sauvegarde de la compétitivité que pour elle en apportant aucun élément sur la totalité du groupe international.

L'employeur ne produit en effet aux débats aucun élément d'information sur le secteur d'activité tant européen qu'américain du groupe international auquel il appartient.

Ainsi, l'employeur n'établit pas que la compétitivité du secteur d'activité du groupe était menacée .

Par conséquent, le licenciement du salarié est dès lors privé de motif économique et donc de cause réelle et sérieuse.

(Arrêt du 7 Avril 2006 - n° 152 - Répertoire général n° 05/01222)

Suppression d'un poste de travail - Modifications du contrat de travail pour motif économique - Refus proposition de reclassement - Absence de licenciement économique - Modification imposée - Licenciement sans cause réelle et sérieuse

Un poste devant être supprimé au sein de la société, l'employeur a proposé une modification du contrat de travail pour motif économique à sa salariée.

L'employeur a, conformément à l'article 321-1-2 du Code du Travail, laissé à sa salariée un délai d'un mois pour faire connaître son éventuel refus de reclassement.

Le nouveau poste entraînant une diminution de ses responsabilités et de sa rémunération, la salariée a refusé la modification du contrat de travail ; il appartenait alors à la société soit de procéder à son licenciement pour motif économique, soit de renoncer à la suppression du poste.

Or, l'employeur a affecté sans son consentement la salariée au nouveau poste, la responsabilité de la rupture du contrat de travail doit dès lors lui être imputée.

Le licenciement pour faute grave, prononcé à l'encontre de la salariée après la saisine du Conseil de Prud'hommes par cette dernière pour obtenir la résiliation du contrat de travail et fondé sur son refus de reprendre tout poste de travail tant que la question de la modification de son contrat de travail ne serait pas tranchée, est sans cause réelle et sérieuse.

(Arrêt du 14 Avril 2006 - n ° 167 - Répertoire général n ° 05/01188)

Licenciement pour motif économique - Périmètre d'appréciation de la nécessité de sauvegarde de la compétitivité au niveau du groupe et étranger

Une mesure de licenciement économique peut être motivée par la réorganisation d'une entreprise lorsque celle -ci est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de cette entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient.

Le groupe ne se limite pas aux sociétés et entreprises implantées sur le territoire national.

L'appréciation de la nécessaire sauvegarde de compétitivité doit se faire au vu des résultats du groupe tant en France qu'à l'étranger.

En l'espèce, la société X France, appartenant à un groupe norvégien, produit, comme au moins une partie des filiales du groupe, des profilés en aluminium, tant à destination du bâtiment que de l'industrie.

Pour justifier son obligation de sauvegarder sa compétitivité menacée, conduisant à la suppression du poste d'une salariée, la société "x FRANCE" invoque le contexte concurrentiel difficile du marché français du filage.

Pour ne fournir des données que sur la seule filiale française du groupe, la société "x FRANCE" explique que la politique du groupe vise à ce que ses différentes filiales ne créent pas de concurrence entre elles ; que les marchés nationaux soient livrés par les seules filiales opérant sur ces marchés, et que ces filiales n'ont pas vocation à l'exportation, à l'exception de vente très spécifique ; qu'ainsi, la filiale française produit des profilés d'aluminium adaptés aux besoins d'une clientèle nationale disposant de processus de commercialisation indépendants, qu'elle a fourni à ce titre un seul et même secteur d'activité caractérisé par une solidarité économique.

Cependant, le choix d'un groupe international de cloisonner un même type d'activité entre différents territoires nationaux ne suffit pas à définir un secteur d'activité.

L'activité de production et de commercialisation étant la même, la stratégie commerciale consistant à empêcher la concurrence entre filiales sur des territoires définis ne conduit pas à limiter à ces territoires le secteur d'activité.

La politique adoptée par le groupe norvégien ne dispensait donc pas de rechercher si la situation de l'ensemble de l'activité filage du groupe, exercée tant en France qu'à l'étranger, nécessitait des mesures de sauvegarde de compétitivité.

Il ressort des pièces notamment du document d'information économique soumis à l'attention des comités d'entreprise, qu'il existe dans le groupe des filiales européennes de filage notamment en Grande-Bretagne et au Portugal.

En ne présentant ni les situations économiques des filiales de filage étrangères du groupe, ni les marchés qu'elles affrontent, en ne donnant aucune information sur l'importance économique et financière de l'activité filage du groupe norvégien, que ce soit dans la lettre de licenciement, ou dans le débat judiciaire, la société "x FRANCE" n'a pas mis en mesure la salariée, puis la cour, d'apprécier si une sauvegarde de compétitivité de l'ensemble du secteur filage du groupe norvégien était nécessaire et pouvait justifier le licenciement économique de la salariée.

Le licenciement économique de la salariée est dénué de cause réelle et sérieuse.

(Arrêt du 15 Décembre 2006 - N ° 453 - Répertoire général n ° 06/00415)

LICENCIEMENT ABUSIF POUR INAPTITUDE

Contrat à durée déterminée - Inaptitude physique au travail - Motif de licenciement (Non) - Indemnisation préjudice du salarié - Paiement des salaires restant à courir jusqu'à la fin du contrat à durée déterminée (Non) - Absence de prestation de travail

L'employeur ne pouvait valablement résilier le contrat de travail à durée déterminée du salarié au motif de son inaptitude physique.

Cette résiliation abusive a nécessairement causé au salarié un préjudice qui ne saurait pour autant être évalué au montant des salaires restant à courir jusqu'à la fin du contrat de travail à durée déterminée, dès lors que le salarié ne pouvait plus assurer sa prestation de travail.

Au vu des éléments de l'espèce, et notamment de l'ancienneté et de l'état de santé de l'intimé, le préjudice doit être fixé à la somme de 2 000 Euros.

(Arrêt du 22 Décembre 2006 - N ° 462 - Répertoire général n ° 06/00391)

RUPTURE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Requalification de CDD en CDI - Rupture de la relation de travail - Licenciement sans cause réelle et sérieuse - Ancienneté du salarié - Absence de cumul de l'indemnité pour rupture abusive et indemnité inobservation procédure de licenciement

L'employeur qui, à l'expiration de contrats de travail à durée déterminée ultérieurement requalifiés en contrat à durée indéterminée, ne fournit plus de travail et ne paie plus de salaires, est responsable de la rupture qui s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et qui ouvre droit à des indemnités de rupture.

La salariée ayant plus de deux ans d'ancienneté et l'établissement public employant plus de 11 salariés, la salariée ne peut obtenir qu'une seule indemnité pour rupture abusive et inobservation par l'employeur de la procédure de licenciement.

(Arrêt du 29 Septembre 2006 - N ° 325 - Répertoire général n ° 05/01963)

CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Contrats de travail à durée déterminée - Cas limitativement énumérés par l'article L 122-1-1 du Code du travail - Inobservation - Requalification en contrat à durée indéterminée (Oui)

Aux termes de l'article L 122-1-1 alinéa 3 du Code du travail, un emploi peut être pourvu par un contrat à durée déterminée dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, dans lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

L'employeur doit établir que son activité principale appartient à un des secteurs définis par l'article D 121-2 du Code du travail ou par une convention collective .

Ainsi, une "association complémentaire de l'école publique" qui d'une part, "apporte son appui au service public de l'éducation" sans pour autant participer directement à l'enseignement dispensé par l'Education Nationale, et d'autre part développe " toutes les initiatives collectives et associatives, favorisant l'épanouissement le plus large des personnes par un égal accès à l'éducation, la formation, la vie professionnelle, la culture, la communication, le sport, les

vacances, les loisirs” ne peut avoir recours aux contrats à durée déterminée du fait de la variété de ses objectifs énumérés dans les statuts.
Elle n’a pas l’activité principale d’enseignement requise par l’article D 121-2 du Code du travail.

A défaut de démontrer que pour l’emploi litigieux, il serait d’usage constant de ne pas recourir à un contrat de travail à durée indéterminée, une requalification en contrat à durée indéterminée des contrats de la salariée s’est imposée.

(Arrêt du 6 Janvier 2006, n°2, répertoire général n° 05/00334)

Contrat a durée déterminée - Cas limitativement énumérés dans l’article L 122-1-11 du Code du Travail - Un seul C.D.D pour plusieurs remplacements (Oui) - Mentions du contrat de travail- Absence de requalification

L’ article L 122-1-11 du Code du Travail autorise la conclusion d’un contrat de travail à durée déterminée pour le remplacement d’un salarié en cas d’absence.
En vertu de l’article L 122-3-1 du Code du Travail, il doit être établi par écrit et préciser notamment le nom et la qualification de la personne remplacée, la date d’échéance du terme, et la désignation du poste de travail.

Dès lors que le contrat litigieux énumérait les noms, qualification et poste de travail de chacun des salariés remplacés, ainsi que la durée exacte de leurs congés payés respectifs qui se succédaient sans rupture, de sorte que la salariée était employée pour une seule période continue dont le terme était précis, il a été satisfait par les parties aux conditions posées par les articles L 122-1-11 et L 122-3-1 du Code du Travail.

Il n’y avait donc pas lieu de requalifier le contrat à durée déterminée de la salariée en un contrat à durée indéterminée.

(Arrêt du 17 Février 2006, n ° 77, Répertoire général : 05/00861)
05/00902

Contrat à durée déterminée - Avenant au contrat - Renouvellement - Prolongation relation de travail - Requalification en contrat à durée indéterminée (Non)

Le Conseil de Prud’hommes, saisi par une salariée contestant son licenciement pour faute grave, a notamment requalifié son contrat à durée déterminée en date du 29 Septembre 2003 en contrat à durée indéterminée à compter du 16 Octobre 2003.

Aux termes de l’article L 122-1-2 du Code du Travail, un contrat de travail à durée déterminée peut faire l’objet d’un avenant pour son renouvellement.

En l'espèce, l'employeur (intimé) a démontré qu'il a signé avec la salariée (appelante), le 16 Octobre 2003, un avenant au contrat à durée déterminée en date du 29 Septembre 2003 pour son renouvellement jusqu'au 31 Octobre 2003.

Au vu des pièces versées aux débats, les contrats à durée déterminée ou leurs avenants ont prolongé la relation de travail jusqu'au 31 Décembre 2003 en raison de la prolongation de l'arrêt de maladie de la salariée absente .

C'est à compter du 1^{er} Janvier 2004, que la salariée s'est trouvée liée à la société, même en l'absence d'écrit, par un contrat à durée indéterminée.

Il n'y a donc pas lieu à requalification des contrats à durée déterminée de la salariée.

(Arrêt du 7 Avril 2006 - n° 149 - Répertoire général n° 05/01131)

Contrat à durée déterminée - Cas de recours - Article L 122-1 du Code du Travail - Accroissement temporaire d'activité - Début d'activité de l'entreprise

Les dispositions de l'article L 122-3-1 du Code du Travail prévoient que le contrat à durée déterminée doit comporter l'indication précise du motif pour lequel il a été conclu.

Aux termes de l'article L 122-1 du Code du Travail, le contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; sous réserve des dispositions de l'article L 122-2, il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise, et seulement dans les cas énumérés à l'article L 122-1-1 du Code du Travail.

En l'espèce, le contrat à durée déterminée signé par la salariée avec effet au 17/12/2002 stipule qu'elle exercera " les fonctions de serveuse à temps partiel, justifié par le surcroît d'activité que connaît notre secteur professionnel au cours de l'ouverture de notre société ..."

La salariée recrutée dans ces conditions a ainsi participé à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le contrat de la salariée doit être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée.

(Arrêt du 19 Mai 2006 - Répertoire général n° 05/01258 - N° 208)

Contrat à durée déterminée - Indemnité de précarité - Fin de contrat - Absence de renouvellement

Le Conseil de Prud'hommes est notamment saisi d'une demande de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et d'une demande d'indemnité de précarité.

Aux termes du premier alinéa de l'article L 122-3-4 du Code du Travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de

salaires, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

D'une part, il ressort que lors d'une réunion de responsables de la société, sans que le salarié concerné soit présent, le directeur des ventes a annoncé à l'auditoire que ce salarié ne ferait plus partie de la société et que son contrat à durée déterminée ne serait pas renouvelé.

Si le salarié a téléphoné ensuite au directeur financier pour dire qu'il ne souhaitait pas que son contrat de travail soit renouvelé, il n'en demeure pas moins que la décision de ne pas renouveler ce contrat avait été prise antérieurement par l'entreprise sans que le salarié en ait eu connaissance moins d'un mois avant son échéance.

D'autre part, l'employeur invoque le c) de l'alinéa 3 de ce même article qui précise que cette indemnité n'est pas due en cas de refus par le salarié d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assortie d'une rémunération au moins équivalente.

L'employeur ne démontre aucunement qu'il a proposé un tel emploi au salarié ; les éléments rapportés prouvant au contraire que la société voulait se séparer de lui.

Enfin, l'employeur invoque le d) de ce même alinéa qui prévoit qu'en cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure, l'indemnité de précarité n'est pas due.

En application du deuxième alinéa de l'article L 122-3-8 du Code du Travail, un contrat à durée déterminée ne peut être rompu légitimement à l'initiative du salarié avant son terme que dans un seul cas où il justifie d'une embauche pour une durée indéterminée et après respect d'une période de préavis.

Tel n'est pas le cas en l'espèce, le contrat étant arrivé à son terme, aucune faute grave ne peut être reprochée au salarié et aucun cas de force majeure n'est invoqué par l'employeur.

Le salarié a donc droit à l'indemnité de précarité.

(Arrêt du 23 Juin 2006 - n° 266 - Répertoire général : 05/01738)

SALAIRES ET REMUNERATIONS

Assistante de vie - Licenciement - Rappel de salaires pour astreintes de nuit - Contrat de travail - Convention collective nationale des employés de maison

Le Conseil de Prud'hommes était saisi par une assistante de vie d'une demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que pour un rappel de salaires pour des astreintes de nuit.

Le contrat de travail doit être examiné à la lumière de la convention collective nationale des employés de maison en vigueur à la date d'embauche de l'assistante de vie. Le contrat de

travail s'y réfère expressément puisqu'il dispose que l'assistante de vie restera la nuit au domicile de la personne et que le logement ne sera ni évalué, ni retenu aux termes de l'article 28 bis de la convention collective en cas d'astreinte de nuit.

L'existence de quelques visites de médecins en heures de nuit confirme qu'une astreinte de nuit a bien été convenue obligeant donc l'assistante de vie à dormir sur place dans une chambre personnelle, sans travail effectif habituel, tout en étant tenue d'intervenir éventuellement dans le cadre de sa fonction, suivant la définition de l'astreinte de nuit donnée par l'article 28 bis de la convention.

Selon la Convention collective, l'astreinte de nuit doit être rémunérée par une indemnité forfaitaire fixée de gré à gré et dont le montant ne pourra être inférieur à un sixième du salaire du coefficient (c'est à dire, à un sixième du salaire conventionnel) versé pour une même durée de travail.

La vérification systématique des salaires mensuels perçus par l'assistante de vie montre que ces derniers étaient très sensiblement supérieurs à la rémunération conventionnelle pour 22 jours de travail à temps plein et 22 nuits d'astreinte d'une assistante de vie - niveau 3.

Il s'en déduit que le salaire convenu entre les parties prenait en compte les astreintes de nuit comme l'indique le contrat par l'expression " le forfait mensuel de 174 heures correspond au salaire de 5 jours par semaine ", ces 5 jours incluant les astreintes de nuit.

(Arrêt du 14 Avril 2006 - n° 170 - Répertoire général n° 05/01245)

Assistante de vie - Licenciement - Rappel de salaires pour heures supplémentaires - Convention collective nationale des employés de maison

Le Conseil de Prud'hommes a été saisi par une assistante de vie d'une demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que pour un rappel de salaires pour heures supplémentaires.

Le contrat de travail doit être examiné à la lumière de la convention collective nationale des employés de maison.

La personne bénéficiant de "l'aide personnalisée à l'autonomie" (PA) à compter du 1^{er} janvier 2002 sur la base d'une classification en GIR1, correspondant au degré de dépendance le plus élevé, il s'en déduit que la dégradation de son état de santé justifiait la présence constante et plus active de l'assistante de vie.

La demande en paiement d'heures supplémentaires formée par la salariée pour la période du 1^{er} octobre 2001 au 28 février 2003, devait donc être examinée sur la base qu'elle indique de 12 heures de travail effectif, et 3 heures de travail responsable, par jours travaillés.

Ainsi l'assistante de vie effectuait par jour, 4 heures supplémentaires de travail effectif, plus 3 heures de travail responsable converties en 2 heures de travail effectif (article 3a de la convention collective) , soit 6 heures supplémentaires donc 30 heures supplémentaires par

semaine lui ouvrant droit au paiement de 8 heures majorées à 25 % et 22 heures majorées à 50%.

Cependant, le salaire brut figurant sur la fiche de paie incluant l'indemnité forfaitaire pour heures de présence de nuit, il s'en déduit que le taux horaire servant de base à la rémunération des heures supplémentaires se calcule 1° en soustrayant du salaire brut versé chaque mois à la salariée la rémunération des heures de présence pour 22 nuits sur la base d'un sixième du taux horaire conventionnel, 2° en divisant le résultat ainsi obtenu par 174 heures.

(Arrêt du 14 Avril 2006 - n° 170 - Répertoire général n° 05/01245)

Rappel de salaire - Réduction du temps de travail à 35 heures hebdomadaires - Absence d'obligation de maintien du salaire antérieur - Accord d'entreprise - Heures supplémentaires - Indemnité différentielle

Les dispositions légales ayant imposé la réduction de l'horaire hebdomadaire légal à 35 heures n'ont pas rendu obligatoire, sauf pour les salaires équivalant au SMIC, le maintien du salaire antérieur, laissant le règlement de ce point aux accords de branche ou d'entreprise.

L'accord national du 28 Juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, applicable en l'espèce, n'impose pas le maintien du salaire antérieur et prévoit, en son article 6.3 que les heures supplémentaires sont les heures accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale et qu'elles sont rémunérées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations légales, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie.

La rémunération des heures supplémentaires effectuées de façon régulière peut être mensuelle et est alors calculée en multipliant le nombre d'heures supplémentaires effectuées chaque semaine par 52/12e.

En l'espèce, la société, qui n'était tenue par aucun accord d'entreprise sur le temps de travail, a fait application de cette règle puisqu'elle a rémunéré le salarié pour les 4 heures - puis 2 heures à compter d'Avril 2003 - supplémentaires hebdomadaires régulièrement effectuées, par un complément de salaire calculé sur la base de $4 \times 52/12e$ soit 17,33 heures, puis $2 \times 52/12e$ soit 8,67 heures à compter d'Avril 2003.

La société a ajouté à ce paiement de chaque heure supplémentaire effectuée entre la 36^e et la 39^e heures une bonification de temps.

Elle n'a donc pas fait le choix de maintenir le salaire antérieur pour 35 heures hebdomadaires, mais a, en maintenant un horaire hebdomadaire de 39 heures, permis à son salarié de percevoir le même montant de salaire qu'auparavant, avec le bénéfice d'une bonification de temps qui n'existait pas jusque là.

La confusion a été entretenue par la dénomination donnée par la société à ce complément de salaire.

Au lieu de le qualifier d' "heures supplémentaires" elle l'a en effet intitulé "complément

différentiel”, ce qui a pu faire croire à tort au salarié qu’il bénéficiait d’une “indemnité différentielle” destinée à garantir le maintien de son salaire lors de la réduction du temps de travail à 35 heures .

La façon dont la société a calculé ce “complément différentiel” montre qu’elle a seulement entendu régler ainsi les heures supplémentaires effectuées, et non garantir le maintien du salaire antérieur lors du passage au 35 heures.

D’ailleurs, lorsque les heures supplémentaires hebdomadaires régulières ont été ramenées à deux, à partir d’Avril 2003, le “complément différentiel” a diminué de 168,97 Euros pour 17,33 heures à 89,13 Euros pour 8,67 heures, le montant du salaire brut étant resté identique par le seul effet de l’augmentation du salaire horaire passé de 9,75 Euros à 10,28 Euros.

(Arrêt du 19 Mai 2006 - Répertoire général n° 05/01125 - N ° 203)

Indemnité compensatrice de congés payés - Absence d’obligation d’octroi de congés payés par anticipation

Le Conseil de Prud’hommes avait condamné un employeur à verser à sa salariée embauchée en contrat à durée indéterminée le 12 Juin 2003, qui sollicitait la requalification de son contrat temps partiel en temps plein et demandait la résolution de son contrat aux torts de l’employeur en raison d’un harcèlement sexuel et moral, la somme de 1 318,65 € à titre de rappel de congés payés depuis Juin 2003.

Toutefois, la société n’était pas tenu d’accorder à la salariée des congés par anticipation. Les jours de congés acquis par la salariée pendant sa période de travail du 12 Octobre 2003 au 19 Avril 2004 devaient être pris en compte du 1^{er} Mai 2004 et avant le 31 Octobre 2005. Ce n’est donc pas en raison de la société que la salariée a été empêchée de les prendre, mais du fait de son arrêt maladie, de sorte qu’aucun rappel de congés payés ne lui est dû.

(Arrêt du 2 Juin 2006 - Répertoire général n° 05/01753 - N ° 239)

PREAVIS

Démission du salarié - Durée du délai congés - Article L 122-5 du Code du Travail - Convention collective de travail - Absence de preuve de dispense de l’exécution du préavis - Evaluation du préjudice de l’employeur au regard du montant du salaire normalement versé jusqu’à la fin du préavis

Par application de l’article L 122-5 du Code du Travail, dans le cas de résiliation à l’initiative du salarié, la durée du délai congé résulte de la convention collective de travail.

En l’espèce, la salariée reconnaît expressément qu’un délai congé de trois mois s’appliquait à elle en vertu de l’article 32 de la convention collective nationale de l’industrie pharmaceutique.

De plus, par lettre recommandée en date du 10 Mars 2004, l'employeur a refusé à la salariée de réduire la durée de ce préavis, préavis devant se terminer le 2 Juin 2004 au soir puisque la salariée a démissionné le 1^{er} Mars 2004.

La salariée n'apporte pas la preuve que l'employeur dispensait habituellement ses salariés de l'exécution du préavis.

Cependant, la salariée prouve par des attestations de médecins qu'elle a continué à travaillé pour son employeur jusqu'au 26 Mars 2004.

Dès lors, le préjudice de l'employeur doit être estimé au montant du salaire qui aurait été versé en contrepartie du travail de la salariée du Lundi 29 Mars au Mercredi 2 Juin 2004.

(Arrêt du 7 Avril 2006 - n° 151 - Répertoire général n° 05/01186)

NOTIFICATION DU LICENCIEMENT

Licenciement - Procédure - Portée de la lettre notifiant le licenciement - Article L 122-14-1 du Code du Travail

L'envoi de la lettre visée à l'article L 122-14-1 du Code du Travail, à savoir lettre recommandée avec avis de réception, n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de notification du licenciement.

En l'espèce, l'employeur, après avoir convoqué sa salariée à un entretien préalable qui a eu lieu le 13 Septembre 2004, a licencié celle-ci par lettre en date du 5 Octobre 2004.

Cette lettre a été remise en main propre à la salariée.

Par conséquent, aucune irrégularité de procédure ne peut être reprochée à l'employeur.

(Arrêt du 26 Mai 2006 - n° 216 - Répertoire général n° 05/01001)

CLAUSE DE DEDIT FORMATION

Contrat de travail - Clause de dédit formation - Condition de validité

La clause de dédit formation est licite dans la mesure où elle constitue la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective et n'ont pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner, le montant devant être proportionné aux frais engagés.

Un tel engagement, pour être valable, doit faire l'objet d'une convention particulière, conclue avant le début de la formation, précisant la date, la nature, la durée de celle-ci et son coût réel pour l'employeur, ainsi que le montant et les modalités de remboursement par le salarié.

Par conséquent, la seule mention dans le contrat de travail d'une obligation de rembourser le coût des formations, sans aucune autre précision, ne suffit pas à obliger le salarié.

(Arrêt du 20 Janvier 2006 - n° 30 - Répertoire général n° 05/00628)

ASTREINTE

Liquidation astreinte - Point de départ délai d'astreinte - Caractère exécutoire arrêt confirmatif

L'astreinte n'étant destinée qu'à assurer l'exécution d'une décision de justice et étant indépendante des dommages-intérêts, elle ne peut avoir pour point de départ la décision frappée d'appel et qui a été confirmée.

L'arrêt confirmatif ne précisant pas de nouveau point de départ du délai d'astreinte, celui-ci court du jour où l'arrêt est devenu exécutoire.

(Arrêt du 10 Février 2006 - n° 68 - Répertoire général n° 05/00359)

Demande d'annulation d'une sanction disciplinaire d'un agent S.N.C.F - Fondement sur statut des relations collectives du personnel S.N.C.F - Application dispositions d'ordre public du Droit du travail (Oui) - Articles L 122-40 et L 122-41 du Code du Travail - Entretien préalable avant le blâme - Annulation sanction disciplinaire (Oui)

Saisie d'une demande d'annulation de sanctions disciplinaires prononcées contre un agent de la SNCF sur le fondement du statut des relations collectives du personnel de cette entreprise, une juridiction judiciaire doit faire application des dispositions d'ordre public des articles L 122-40 et L 122-41 du Code du Travail, lesquels sont applicables de droit aux agents de la SNCF, sauf dispositions statutaires plus favorables.

Si l'article 4, §2 du chapitre 9 du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel prévoit seulement qu'un agent doit être reçu par son chef d'établissement sans convocation préalable lorsqu'un blâme avec inscription est envisagé, les dispositions d'ordre public de l'article L 122-41 du Code du Travail exige pour une telle sanction une procédure d'entretien préalable.

En l'espèce, le salarié s'étant vu infligé un blâme avec inscription sans que la procédure d'entretien préalable soit réalisée, cette sanction disciplinaire doit être annulée.

(Arrêt du 24 Mars 2006 - n ° 121 - Répertoire général n ° 05/01006)

FRACTIONNEMENT DE CONGES

Fractionnement de congés - Article L 223-8 du Code du Travail - Preuve par l'employeur de l'accord du salarié (NON) - Indemnité du fait du fractionnement de ses congés

Le salarié licencié expose qu'un fractionnement de ses congés lui a été imposé en 2001, 2002 et 2003, et qu'il ne lui a pas été accordé deux jours de congé supplémentaires par an pour ces années.

Il demande une indemnisation à hauteur de 368,18 Euros, qui lui a été refusée par les premiers juges au motif qu'il ne justifiait pas de ce que les fractionnements des congés lui avaient été imposés.

Le droit du salarié à deux jours de congé supplémentaire par an pour fractionnement des congés dans les conditions de l'article L 223-8 du Code du Travail, n'est pas discuté, et ressort de l'examen de ses bulletins de salaire.

Il appartient à l'employeur, qui a procédé au fractionnement des périodes de congés, d'apporter

la preuve de l'accord du salarié, tant pour le fractionnement que pour une éventuelle renonciation aux deux jours de congé supplémentaires.

En l'espèce, l'employeur ne rapporte pas cette preuve, il est donc fait droit à la demande d'indemnité pour fractionnement de congés du salarié.

(Arrêt du 8 Décembre 2006 - N ° 440 - Répertoire général n ° 06/00400)

<p style="text-align: center;">ARRET DE TRAVAIL POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE</p>
--

Accident du travail - Article L 122-32-2 du Code du Travail - Suspension du contrat de travail - Nullité du licenciement pendant la suspension en l'absence de faute grave du salarié - Indemnité des articles L 122-32-6 et L 122-32-7 du Code du Travail

L'article L 122-32-1 du Code du Travail prévoit que le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie. Cette période de suspension prend fin à la visite de reprise effectuée par le médecin du travail.

L'article L 122-32-2 du même Code interdit la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée sauf si l'employeur justifie d'une faute grave du salarié ou de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir le dit contrat. Toute résiliation prononcée en méconnaissance de ces dispositions est nulle.

En l'espèce, d'une part, le caractère professionnel de l'accident du salarié a bien été reconnu par la C.P.A.M.

D'autre part, le faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

Or les griefs invoqués par l'employeur, notamment l'insuffisance professionnelle et un manquement aux obligations contractuelles de la part du salarié ne peuvent justifier un licenciement pour faute grave.

Par conséquent, le licenciement irrégulièrement prononcé pendant une période de suspension du contrat de travail est nul.

(Arrêt du 7 Avril 2006 - n ° 157 - Répertoire général n ° 05/01247)

LICENCIEMENT D'UN SALARIE PROTEGE

Salarié protégé - Candidat aux élections professionnelles - Procédure de licenciement - Autorisation de l'Inspecteur du travail (Non) - Licenciement nul

En vertu des dispositions de l'article L 425-1 du Code du Travail, faute d'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, un salarié ne peut être licencié lorsqu'il est salarié protégé compte tenue de sa candidature aux élections professionnelles.

La suspension des effets du licenciement pour tenter de régulariser la procédure sont sans effet sur la nullité de cette rupture, le salarié ayant refusé sa réintégration

La période de protection est de six mois à compter de la notification à l'employeur de la candidature de l'intéressé.

Ainsi, en l'espèce, faute de connaître cette date, le délai sera réputé courir du 19 Mars 2004, premier jour de l'élection, et expirer le 19 Octobre 2004 étant rappelé que le salarié a été licencié le 22 Juin 2004.

Le salarié, qui ne demande pas sa réintégration, a droit d'une part, à l'indemnité due au titre de la méconnaissance du statut protecteur, d'autre part, à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à celle prévue par l'article L 122-14-4 du Code du Travail sans qu'il soit nécessaire d'apprécier la cause réelle et sérieuse du licenciement.

(Arrêt du 5 Mai 2006 - n° 175 - Répertoire général n° 05/01025)

RESILIATION D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Contrat d'apprentissage - Article L 117-17 du Code du Travail - Résiliation

En application de l'article L 117-17 du Code du Travail, la résiliation du contrat d'apprentissage exécuté depuis plus de deux mois ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ou, à défaut, être prononcée par le Conseil de Prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'incapacité de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

En l'espèce, à la fin de son arrêt de travail intervenue le 20 Février 2005, l'apprentie a écrit le jour suivant à son employeur qu'elle attendait sa lettre de licenciement avec ses congés payés et toutes les heures supplémentaires et qu'il n'était aucunement question de lettre de démission puisque l'employeur lui avait dit de ne pas revenir.

L'employeur a répondu immédiatement le 23 Février que ces propos avaient été déformés et qu'il n'avait jamais été dit à l'apprentie qu'elle ne devait pas revenir, qu'il n'était pas envisagé qu'elle soit licenciée et qu'il l'attendait à son poste.

Le 8 Mars, l'apprentie a alors écrit à son employeur qu'elle donnait sa démission.

Ainsi la juridiction prud'homale a été saisie le 4 Mars 2005 par l'apprentie pour que soit prononcée la résiliation du contrat d'apprentissage aux torts de l'employeur.

D'une part, l'apprentie ne prouve pas que l'employeur lui ait retiré des pourboires en compensation d'une addition impayée.

D'autre part, l'employeur lui a versé des rappels de salaires.

Enfin, il n'est nullement démontré que l'employeur lui ait dit qu'il ne voulait plus la voir dans son établissement.

Par conséquent, l'employeur n'a ni commis une faute grave ni manqué de manière répétée à ses obligations vis-à-vis de son apprentie.

C'est donc à bon droit que le premier juge a rejeté la demande de résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage formée par l'apprentie.

Toutefois, étant donné qu'il y a eu plusieurs absences injustifiées de l'apprentie, qu'elle a refusé de reprendre son travail à l'issue de son arrêt de travail malgré la mise en garde écrite de son employeur en date du 23 Février 2005, l'apprentie a non seulement manqué de manière répétée à ses obligations mais aussi commis une faute grave en refusant de reprendre son service.

Le premier juge en a parfaitement déduit que la résiliation judiciaire du contrat d'apprentissage devait être prononcée aux torts de l'apprentie.

Etant donné que la date de résiliation du contrat d'apprentissage peut être fixée soit au jour où la demande de résiliation a été formée, soit au jour où l'une des parties a manqué à ses obligations, que l'apprentie a commis une faute grave en refusant de reprendre son service le 23 Février 2005, la résiliation du contrat d'apprentissage prendra alors effet à cette date.

(Arrêt du 23 Juin 2006 - n ° 262 - Répertoire général n° 05/01665)

APPLICATION DES DISPOSITIONS D'ORDRE PUBLIC DU DROIT DU TRAVAIL EN MATIERE DE SANCTION DISCIPLINAIRE

Demande d'annulation d'une sanction disciplinaire d'un agent S.N.C.F - Fondement sur statut des relations collectives du personnel S.N.C.F - Application dispositions d'ordre public du Droit du travail (Oui) - Articles L 122-40 et L 122-41 du Code du Travail - Entretien préalable avant le blâme - Annulation sanction disciplinaire (Oui)

Saisie d'une demande d'annulation de sanctions disciplinaires prononcées contre un agent de la SNCF sur le fondement du statut des relations collectives du personnel de cette entreprise, une juridiction judiciaire doit faire application des dispositions d'ordre public des articles L 122-40 et L 122-41 du Code du Travail, lesquels sont applicables de droit aux agents de la SNCF, sauf dispositions statutaires plus favorables.

Si l'article 4, §2 du chapitre 9 du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel prévoit seulement qu'un agent doit être reçu par son chef d'établissement sans convocation préalable lorsqu'un blâme avec inscription est envisagé, les dispositions d'ordre public de l'article L 122-41 du Code du Travail exige pour une telle sanction une procédure d'entretien préalable.

En l'espèce, le salarié s'étant vu infligé un blâme avec inscription sans que la procédure d'entretien préalable soit réalisée, cette sanction disciplinaire doit être annulée.

(Arrêt du 24 Mars 2006 - n ° 121 - Répertoire général n ° 05/01006)