

PROCEDURE

COMPETENCE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

LICENCIEMENT SALARIE PROTEGE

LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE MEDICALE

RUPTURE " CONTRAT NOUVELLE EMBAUCHE "

CUMUL DE MOTIFS DANS LA LETTRE DE LICENCIEMENT

EXISTENCE CONTRAT DE TRAVAIL

RECOURS AUX CONTRATS A DUREE DETERMINEE

**REQUALIFICATION D'UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE EN
CONTRAT A DUREE INDETERMINEE**

**REQUALIFICATION D'UNE MISSION D'INTERIM EN CONTRAT A
DUREE INDETERMINEE**

CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

CONTRAT DE QUALIFICATION

RUPTURE PERIODE D'ESSAI

PRINCIPE "A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL"

CLAUSE DE MOBILITE

INDEMNITE FORFAITAIRE EN L'ABSENCE DE TITRE DE SEJOUR

DOMICILE DU SALARIE ET COMPETENCE TERRITORIALE

DEMISSION

MODIFICATION SUBSTANCIELLE DU CONTRAT

UNICITE DE L'INSTANCE

DOMMAGES INTERETS POUR RUPTURE ABUSIVE

RECLASSEMENT DU SALARIE

CARACTERE PROFESSIONNEL DE LA MALADIE D'UN SALARIE

POUVOIR DE DIRECTION DE L'EMPLOYEUR

INDEMNITE DE PRECARITE

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

PROCEDURE

Désistement d'appel - Article 385 et 401 du Nouveau Code de Procédure Civile - Dépôt déclaration au greffe - Extinction immédiate de l'instance - Irrecevabilité de l'appel incident postérieur au désistement

Il ressort des dispositions combinées du premier alinéa de l'article 385 et de l'article 401 du Nouveau Code de Procédure Civile que le désistement de l'appel, qui éteint l'instance, n'a besoin d'être accepté que s'il contient des réserves ou si la partie à l'égard de laquelle il est fait a préalablement formé appel incident ou une demande incidente.

Nonobstant le principe de l'oralité des débats en matière prud'homale, l'appel incident peut être régulièrement formé par dépôt ou envoi au greffe de conclusion valant déclaration d'appel.

Par ailleurs, une lettre contenant désistement de l'appel principal parvenue au greffe avant l'audience produit immédiatement un effet extinctif si les conditions édictées par l'article 401 du Nouveau Code de Procédure Civile sont remplies.

En l'espèce, l'employeur a fait parvenir au greffe de la cour d'appel une lettre aux termes de laquelle il "signifiait son entier désistement de l'instance d'appel contre la salariée".

Antérieurement il n'a pas été adressé de conclusions valant déclaration d'appel incident.

En conséquence, le désistement de l'appel de l'employeur a éteint l'instance ce jour-là.

(Arrêt du 12 Janvier 2007 - N ° 5 - Répertoire général n ° 06/00570)

Règle de l'unicité de l'instance en matière prud'homale - Article R 516-1 du Code du Travail - Article 385 du Nouveau Code de Procédure Civile - Irrecevabilité de l'appel incident postérieur au désistement de l'employeur - Maintient droit d'agir en justice - Possibilité nouvelle saisine de la juridiction par le salarié

Si la règle de l'unicité de l'instance en matière prud'homale édictée par l'article R 516-1 du Code du Travail fait exception aux dispositions du deuxième alinéa de l'article 385 du Nouveau Code de Procédure Civile et met obstacle à l'introduction d'une nouvelle instance après constatation de l'extinction de l'instance par désistement d'appel et du dessaisissement de la juridiction, il n'en demeure pas moins que, dès lors que les causes de la seconde saisine du Conseil de Prud'hommes procède de la contestation d'un licenciement intervenu postérieurement à une première décision de cette juridiction, le salarié, qui n'était pas tenu d'en relever appel, est recevable à la saisir à nouveau sans que puisse être opposé le principe de l'unicité de l'instance.

En conséquence, rien ne s'oppose à ce que soit déclaré irrecevable l'appel incident formé par le salarié postérieurement au désistement d'appel de l'employeur, le salarié conservant, si les circonstances sont réunies, un droit d'agir en justice.

(Arrêt du 12 Janvier 2007 - N ° 5 - Répertoire général n ° 06/00570)

Appel - Défaut de comparution du mandataire liquidateur - Connaissance de la procédure et de la date d'audience - Prétention et moyens adverses déjà soumis aux premiers juges - Respect principe du contradictoire - Jugement de l'affaire

L'administrateur judiciaire ne comparait pas et ne s'est pas fait représenter à l'audience. Le mandataire a eu connaissance de la procédure et de la date d'audience, ainsi qu'en témoignent ses courriers dans chacune des affaires. Il a été mis en demeure d'exercer son droit à un débat oral et à un procès équitable dès lors que les prétentions et les moyens adverses sont ceux déjà soumis contradictoirement aux premiers juges. Les affaires sont en état d'être jugées.

(Arrêt du 16 Février 2007 - N °39 - Répertoire général n ° 06/00587)

Article 932 Nouveau Code Procédure Civile - R 517-7 Code du Travail - Déclaration d'appel au greffe de la Cour d'Appel - Irrecevabilité déclaration d'appel auprès juridiction qui a rendu le jugement

Aux termes des articles 932 du Nouveau Code de Procédure Civile et R 517-7 du Code du Travail, en matière prud'homale, l'appel ne peut être formé que par une déclaration faite ou adressée par pli recommandé au greffe de la cour.

Le lieu où doit être fait l'acte d'appel constitue une condition d'existence de la déclaration d'appel.

L'appel formé auprès de la juridiction qui a rendu le jugement équivaut à une absence d'acte et doit alors être déclaré irrecevable, sans savoir à rechercher l'existence d'un grief.

En l'espèce, la société a voulu faire appel en envoyant le 11 Juillet 2006 une lettre recommandée au greffe du Conseil de Prud'hommes, place Mirpied à Bourges et non au greffe de la Cour d'Appel, rue des Arènes. Cet appel est dès lors irrecevable.

Cependant, la société excipe, à bon droit, qu'elle n'a pas été en mesure de savoir le lieu où devait être effectuée cette déclaration d'appel.

En effet, la notification qui lui a été faite par le greffe du Conseil de Prud'hommes est revenue "non réclamée".

Conformément à l'article 670-1 du Nouveau Code de Procédure Civile, le salarié a été invité à faire signifier cette décision à l'employeur.

Un huissier de justice a été mandaté pour le faire.

Néanmoins, le 26 Juillet 2006, cet huissier a signifié ce jugement en indiquant que pour exercer un recours l'employeur devait charger un avoué de la Cour d'Appel de Bourges d'accomplir les formalités nécessaires avant l'expiration duquel l'appel ne pouvait plus être exercé et ce, en application de l'article 528 du Nouveau Code de Procédure Civile.

En conséquence, cette signification comportant une mention erronée n'a pas fait courir le délai à l'expiration duquel l'appel ne pouvait plus être exercé.

N.B : Le jugement du Conseil de Prud'hommes n'est toujours pas régulièrement notifié à l'employeur. Le délai d'appel ne commencera à courir qu'après cette notification régulière.

(Arrêt du 30 Mars 2007 - N ° 114 - Répertoire général n ° 06/01108)

Délai d'appel - Point de départ du délai - Articles 528 et 640 du Nouveau Code de Procédure Civile - Articles R. 516-42 et R. 517-7 du Code du Travail - Un mois à compter notification du jugement prud'homal - Irrecevabilité de l'appel

En vertu de l'article 640 du nouveau Code de Procédure Civile, lorsqu'un acte ou une formalité doit être accompli avant l'expiration d'un délai, celui-ci a pour origine la date de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui le fait courir.

Par application combinée des articles 528 du nouveau Code de procédure civile, R 516-42 et R 517-7 du Code du Travail, le délai d'un mois à l'expiration duquel un recours ne peut plus être exercé court à compter de la notification du jugement prud'homal par lettre recommandée avec demande d'avis de réception envoyée par le secrétariat greffe.

Par ailleurs, aux termes de l'article 668 du nouveau Code de Procédure Civile, la date de la notification par voie postale est, à l'égard de celui qui y procède, celle de l'expédition et, à l'égard de celui à qui elle est faite, la date de la réception de la lettre.

Enfin, conformément à l'article 669 du nouveau Code de Procédure Civile, la date de l'expédition d'une notification faite par voie postale est celle qui figure sur le cachet du bureau d'émission et la date de réception d'une notification faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception est celle qui est apposée par l'administration des postes lors de la remise de la lettre à son destinataire.

En l'espèce, la salariée ne contestait pas avoir reçu la notification du jugement déféré le 3 Juin 2006, date apposée par l'administration des postes.

En conséquence, le délai d'appel expirait le Lundi 3 Juillet 2006 à minuit.

La déclaration d'appel a été adressée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception le 5 Juillet 2006 comme en fait foi le cachet de la poste.

Il s'en déduit que l'appel est tardif et donc irrecevable.

(Arrêt du 6 Avril 2007 - N ° 119 - Répertoire général n ° 06/01029)

Demandes dérivant d'un même contrat de travail - Article R 516-1 du Code du Travail - Unicité de l'instance

L'article R 516-1 du Code du Travail dispose que toutes les demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties doivent, qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur, faire l'objet d'une seule instance, à moins que le fondement des prétentions ne soit né ou ne soit révélé que postérieurement à la saisine du Conseil de Prud'hommes.

En l'espèce, la salariée a signé divers contrats de mission avec la société de travail temporaire, avec mise à disposition de l'entreprise utilisatrice. Chaque contrat comportait la mention de la relation tripartite propre au travail temporaire. Parallèlement, des contrats de mise à disposition liant la société de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice ont été conclus.

Toutes les demandes de la salariée dérivent des contrats de mission. Aucun élément nouveau n'est intervenu après la fin de la première instance justifiant une nouvelle saisine.

Dans ces conditions le premier juge a exactement retenu que ses demandes dirigées contre la société de travail temporaire, après une première saisine du Conseil de Prud'hommes à l'encontre de la société utilisatrice conclue par une transaction et un désistement, étaient irrecevables.

(Arrêt du 13 Avril 2007- N ° 129 - Répertoire général n ° 06/00999)

Exception de procédure devant le bureau de jugement avant défense au fond ou fin de non recevoir - Article R 516-38 du Code du Travail - Recevabilité exception de compétence en présence défense au fond pendant conciliation

Aux termes de l'article R 516-38 du Code du Travail, les exceptions de procédure peuvent être encore soulevées devant le bureau de jugement à la condition qu'elles soient présentées avant toute défense au fond ou fin de non-recevoir.

Il s'en déduit que ces exceptions sont recevables même lorsque des défenses au fond ont été proposées au cours du préliminaire de conciliation et ont permis une conciliation partielle, pourvu qu'elles ne soient pas postérieures à des défenses au fond présentées dans le cadre du débat ouvert devant le bureau de jugement.

En l'espèce, le Conseil des Prud'hommes avait déclaré, à tort, irrecevable l'exception d'incompétence au motif qu'un procès verbal de conciliation partielle était intervenu et qu'en raison de la règle de l'unicité de l'instance, la compétence territoriale du Conseil de Prud'hommes n'était pas discutable.

Le jugement déféré a alors été infirmé en ce qu'il a déclaré irrecevable l'exception d'incompétence formée par l'employeur.

(Arrêt du 11 Mai 2007 - N ° 153 - Répertoire général n ° 06/01815)

Saisine du Conseil de Prud'hommes - Requalification d'une mission d'intérim en contrat à durée indéterminée - Article L 124-7-1 du Code du Travail - Absence de condition selon laquelle le contrat d'intérim doit être en cours lors de la saisine - Recevabilité de la demande

L'article L124-7-1 du code du travail prévoit que lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'une mission d'intérim en contrat à durée indéterminée, il doit statuer directement en formation de jugement, au fond, dans le délai d'un mois suivant sa saisine.

Cette procédure d'urgence ne pose cependant pas comme condition que le contrat de mission d'intérim soit en cours d'exécution lors de la saisine.

Un salarié peut toujours se prévaloir de l'inobservation des dispositions légales édictant pour sa protection les cas et les conditions dans lesquelles un contrat de travail temporaire peut être conclu.

La demande du salarié est ainsi recevable.

(Arrêt du 1^{er} Juin 2007 - N ° 192 - Répertoire général n ° 06/00797)

Procédure de licenciement initiée avant la saisine du Conseil de prud'hommes - Interdiction de reprendre le travail - Absence de mise à pied conservatoire du salarié - Mise à pied disciplinaire - Caractère vexatoire du licenciement

Il convient d'examiner le bien-fondé du licenciement dont la procédure a été initiée avant la saisine du Conseil de prud'hommes pour résiliation du contrat travail.

En l'espèce, le salarié licencié était embauché en contrat à durée indéterminée en tant que portier serveur de deux discothèques.

La lettre de licenciement vise une perte de confiance motivée par un comportement agressif du 12 novembre 2005, avec refus de faire sortir les derniers clients et attitude menaçante à l'égard de l'employeur, ce grief venant s'ajouter aux faits ayant motivé les deux avertissements des 4 octobre et 4 novembre 2005, justifiant d'autant plus la perte de confiance.

Toutefois, à la suite de l'incident du 12 novembre 2005, l'employeur a refusé au salarié la reprise de son travail, refus réitéré lorsque ce dernier s'est représenté le 18 novembre suivant.

Pour autant, ainsi que le souligne le salarié dans ses écritures, ce dernier ne s'est jamais vu signifier de mise à pied conservatoire.

Dès lors, cette mise à l'écart forcée du salarié constituait une mise à pied disciplinaire, sanctionnant l'incident du 12 novembre 2005.

Le licenciement est alors intervenu de façon abusive, comme le fait valoir le salarié, puisqu'il ne pouvait sanctionner à nouveau des faits ayant déjà entraîné pour les premiers, des avertissements, pour le dernier, une mise à pied.

La rupture abusive du contrat travail par l'employeur ouvre droit pour le salarié à des

dommages et intérêts sur le fondement de l'article L. 122-14-5 du code du travail.

En refusant au salarié l'accès à son poste de travail par simple message sur son téléphone portable et par instruction donnée à ses collègues, et en laissant passer un délai de 10 jours avant d'initier une procédure de licenciement sans même invoquer de faute grave, l'employeur a adopté une attitude vexatoire qui justifie l'allocation au salarié de 1000 € de dommages et intérêts supplémentaires.

(arrêt du 19 Octobre 2007 - N ° 293 - Répertoire général n ° 06/01605).

Instance d'un agent d'un organisme de sécurité sociale contre son employeur sur un différend relatif au contrat de travail - Article R 123-3 du Code de la Sécurité Sociale - Obligation d'appeler le Préfet de Région à l'instance - A défaut nullité du jugement

L'employée d'une caisse d'allocations familiales conteste son licenciement pour mésentente durable désorganisatrice du service.

Le Conseil de Prud'hommes dit le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse mais la caisse d'allocation familiales interjette appel de ce jugement au motif qu'à défaut d'avoir attiré à la cause la Préfet de la Région, conformément à l'article R 123-3 du Code de la Sécurité Sociale, le jugement est nul.

L'article R 123-3 du Code de la Sécurité Sociale prévoit que dans toute instance engagée par un agent d'un organisme de sécurité sociale contre son employeur et portant sur un différend né à l'occasion du contrat de travail, le demandeur est tenu, à peine de nullité d'appeler à l'instance le préfet de Région.

Faute pour l'agent d'avoir satisfait à cette exigence, le jugement est entaché de nullité.

Cependant, par application des dispositions de l'article 562 §2 du NCPC, l'effet dévolutif de l'appel conduit à trancher le fond du litige, le préfet de Région ayant désormais été appelé en la cause devant la Cour.

(Arrêt du 30 Novembre 2007, N ° 373, Répertoire général n ° 07/00483)

Demande de restitution d'une somme versée à un salarié en exécution d'un jugement frappé d'appel - L'arrêt de la Cour d'Appel fait droit à la demande - Le présent arrêt constitue le titre ouvrant droit à restitution des sommes versées en exécution du jugement - Pas lieu de statuer sur la demande la société

- Après avoir été licencié pour inaptitude, un salarié réclame à son employeur le versement d'une prime d'intéressement d'une année précédente.

Les premiers juges ont fait droit à sa demande mais l'employeur interjette appel de ce jugement.

Le salarié demande le versement d'un prime d'intéressement au motif qu'il s'agit d'un usage dans l'entreprise puisque celle-ci est versée de manière constante depuis huit années à l'ensemble de l'encadrement et que son montant résultant d'un calcul déterminé.

Les premiers juges l'ont suivi.

L'employeur demande le rejet de cette prétention, contestant le caractère fixe de cette prime dont le montant ne répond à aucune règle de calcul préétabli, et faisant valoir que le salarié n'était plus dans l'entreprise à la fin du mois d'avril, lorsque de telles primes ont été versées.

L'examen des bulletins de paie du salarié pour avril 1996 à avril 2003 indique qu'il a perçu ces mois là des primes d'intéressement.

Le salarié, demandeur au versement d'une prime pour avril 2004, ne donne aucune indication sur le mode de calcul de ces primes à montant très différent d'une année sur l'autre, sans suite logique.

Dans ces conditions, leur caractère éminemment variable conduit à écarter un usage d'entreprise.

Le jugement sera réformé.

- L'employeur demande la restitution de la somme versée au salarié au titre de la prime d'intéressement, en exécution de la disposition du jugement frappé d'appel.

Il sollicite les intérêts de droit calculés sur cette somme à compter du 8 mars 2007.

Cependant du fait que, le présent arrêt, infirmatif sur ce point, constitue le titre ouvrant droit à restitution des sommes versées en exécution du jugement et que les sommes devant être restituées portent intérêt au taux légal à compter de la notification, valant mise en demeure, de la décision ouvrant droit à restitution, il s'ensuit qu'il n'y a pas lieu de statuer sur cette demande de l'employeur.

(Arrêt du 7 Décembre 2007 - N ° 381 - Répertoire général n ° 07/00261)

COMPETENCE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

En présence de décision sur la compétence sans statuer sur le fond un seul recours : le contredit - Compétence juridiction judiciaire pour le litige né de la conclusion, exécution et rupture contrat emploi-solidarité et contrat emploi consolidé - Compétence en présence d'un employeur personne publique gérant un service public à caractère administratif - Compétence du Conseil de Prud'hommes

Le Conseil de Prud'hommes s'est déclaré compétent pour connaître d'un litige opposant une salariée employée en CES ou CEC, à son employeur personne publique gérant un service public à caractère administratif.

L'employeur a formé appel et contredit.

Aux termes de l'article 80 du Nouveau Code de Procédure Civile, lorsque le juge se prononce sur la compétence sans statuer sur le fond du litige, sa décision ne peut être attaquée que par la voie du contredit, quand bien même le juge aurait tranché la question de fond dont dépend la compétence.

En vertu des articles L 322-4-8 ancien et L 322-4-8-1 ancien Code du Travail, les contrats

emploi-solidarité et les contrats emploi consolidé sont des contrats de droit privé à durée déterminée.

Il appartient en principe à l'autorité judiciaire de se prononcer sur les litiges nés de la conclusion, de l'exécution et de la rupture de tels contrats, même si l'employeur est une personne publique gérant un service public à caractère administratif.

Toutefois, dans le cas où la contestation met en cause la légalité de la convention passée entre l'Etat et l'employeur, la juridiction administrative est seule compétente pour se prononcer sur la question préjudicielle ainsi soulevée.

Ensuite, et au besoin, il incombe au juge judiciaire notamment de se prononcer sur une demande de requalification du contrat.

Néanmoins, la juridiction administrative est seule compétente pour tirer les conséquences d'une éventuelle requalification du contrat conclu avec la personne publique gérant le service public administratif.

En l'espèce, la salariée ne conteste pas la légalité des conventions passées entre l'Etat et l'employeur mais seulement, d'abord, les conditions de la conclusion des divers contrats, en invoquant un retard dans la remise des documents contractuels, et ensuite, l'exécution de ces contrats, en reprochant à l'employeur l'emploi tel qu'il a été exercé et l'absence de formation. En conséquence, le premier juge en a parfaitement déduit que la juridiction prud'homale était compétente pour connaître du litige sans avoir à poser de question préjudicielle.

En conséquence, l'appel du jugement a été déclaré irrecevable et le contredit mal fondé. Le jugement déféré a été confirmé et l'affaire renvoyée devant le Conseil de Prud'hommes ayant statué sur sa compétence.

(Arrêt du 12 Octobre 2007 - N ° 288 - Répertoire général n ° 07/00644)

LICENCIEMENT SALARIE PROTEGE

Statut protecteur d'un salarié - Article L 425-1 du Code du Travail - Licenciement - Absence de demande d'autorisation de l'Inspecteur du Travail - Licenciement nul - Cumul indemnité pour violation statut protecteur et indemnité en réparation du préjudice du fait licenciement illicite - Article L 122-14-4 du Code du Travail

Il est définitivement jugé, par le jugement du Tribunal d'Instance de Bourges du 9 Mars 2004, que la procédure des élections des délégués du personnel au sein de la société les 28 mars et 11 avril 2002, est régulière, et que ces élections sont valides. L'employeur ne peut plus invoquer l'irrégularité de l'élection de la salariée aux motifs qu'elle aurait été un cadre dirigeant, ou que son élection aurait été frauduleuse.

Il s'en déduit que lors de son licenciement, le 11 juin 2002, la salariée avait la qualité de déléguée du personnel. Elle bénéficiait à ce titre, en application de l'article L 425-1 du code du travail, d'une protection qui empêchait l'employeur de la licencier sans autorisation de

l'inspecteur du travail.

Il est constant que cette autorisation n'a pas été sollicitée.

Cette méconnaissance du statut protecteur ouvre droit pour la salariée protégée à une indemnité égale au montant des salaires qu'elle aurait perçus depuis la date de son éviction jusqu'à la fin de la période de protection.

C'est donc à bon droit que les premiers juges n'ont pas retenu pour le calcul de l'indemnité la période du 11 avril ou 11 juin 2002, antérieure à l'éviction.

L'indemnité compensatrice de préavis ne pouvait par contre être prise en compte dans l'appréciation de l'indemnité pour violation du statut protecteur. Cette dernière doit être fixée à $28 \times 5\,916 \text{ €}$ soit $165\,648 \text{ €}$. Le jugement déféré doit être réformé en ce sens.

A défaut d'autorisation de l'inspecteur du travail, la rupture du contrat travail opérée par la société s'analyse en un licenciement nul.

Outre la sanction de la méconnaissance du statut protecteur, la salariée protégée, qui ne demande pas la poursuite de son contrat de travail illégalement rompu, a le droit d'obtenir, non seulement les indemnités de rupture que les premiers juges ont allouées, mais une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant pour elle du caractère illicite du licenciement et au moins égale à celle prévue par l'article L 122-14-4 du code du travail.

(Arrêt du 25 Mai 2007 - N ° 173 - Répertoire général n ° 06/01275)

LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE MEDICALE

Licenciement pour inaptitude médicale - Article L 122-32-5 du Code du travail - Non respect obligation de reclassement - Indemnité article L 122-32-7 du Code du Travail - Violation obligation notification par écrit des motifs empêchant le reclassement - Absence cumul indemnités

Il résulte des dispositions de l'article L 122-32-5 du Code du Travail qu'en cas de licenciement pour inaptitude médicale, l'employeur est tenu de rechercher un reclassement et, s'il ne peut proposer un autre emploi, de faire connaître par écrit les motifs qui s'oppose au reclassement.

Il est constant en l'espèce que la société ne s'est pas pliée à cette obligation.

L'appelante invoque néanmoins la demande expresse de la salariée pour être embauchée par un autre employeur.

Si elle admet ne pas avoir souscrit à l'obligation légale, elle considère que l'attitude déloyale de la salariée, qui est revenue sur sa position et a saisi le Conseil de Prud'hommes à l'issue du contrat signé avec l'autre employeur, lui a causé un préjudice qui mérite d'être indemnisé.

Cependant l'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de

procéder à la recherche d'un reclassement et il ne peut s'en exonérer même à la demande du salarié auquel reste toujours la possibilité de refuser ensuite le poste éventuellement identifié. Dans ces conditions, le licenciement se trouve dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Le premier juge a exactement évalué le préjudice subi au regard de l'article L 122-32-7 du Code du Travail, étant observé que l'indemnité ainsi allouée indemnise nécessairement le préjudice pour violation de l'obligation de notifier par écrit les motifs s'opposant au reclassement dont la réparation ne se cumule pas avec la précédente.

(Arrêt du 12 Janvier 2007 - N ° 2 - Répertoire général n° 06/00356)

RUPTURE “ CONTRAT NOUVELLE EMBAUCHE ”

Contrat nouvelle embauche - Ordonnance du 2 Août 2005 - Absence de période d'essai mais une période de consolidation de 2 ans - Inapplication jurisprudence en matière rupture durant période d'essai- Forme rupture contrat nouvelle embauche

Le 5 septembre 2005, la société et son salarié ont signé un contrat dénommé “contrat de travail à temps complet nouvelles embauches”.

Il prévoyait en son article 1 prévoit que “ l'engagement est conclu pour une durée indéterminée sous réserve d'une période d'essai de 2 ans de travail effectif au cours de laquelle il pourra prendre fin à la volonté de l'une ou l'autre des parties à tout moment dans les conditions suivantes ”.

Les conditions de la rupture étaient ensuite énoncées en reprenant textuellement les 1°, 2° et 3° de l'alinéa 3 et l'alinéa 4 de l'article 2 de l'ordonnance n° 2005 – 893 du 2 août 2005 relative au contrat de travail nouvelles embauches.

Il s'en déduit que le contrat de travail en cause qualifie improprement de période d'essai la période pendant laquelle l'employeur ou le salarié, pendant les deux premières années courant à compter de la date de conclusion d'un tel contrat, peuvent le rompre.

Cette période est désormais habituellement qualifiée par la doctrine de période de consolidation.

En conséquence, la loi et la jurisprudence applicables en matière de période d'essai ne peuvent pas être invoquées dans le présent litige.

Ainsi, le contrat de travail liant les parties n'a pas à être requalifié en contrat de travail de droit commun, le fait que la qualification du salarié soit différente dans le contrat de travail produit par ce dernier et celui produit par l'employeur n'ayant par ailleurs aucune incidence.

Par ailleurs, la lettre de rupture précise, de manière laconique, les raisons de celle-ci à savoir un travail dans l'entreprise laissant à désirer.

Les modalités d'envoi des lettres de rupture d'un contrat de travail ne sont que des moyens légaux de prévenir toute contestation sur la preuve de la rupture et la date de celle-ci.

Cependant, en matière de contrat de travail nouvelles embauches, la présentation de la lettre

recommandée fait courir un préavis.

En remettant contre décharge la lettre de rupture à son salarié, celui-ci a perdu une période de travail égale à la durée d'acheminement postal de la lettre.

Une telle irrégularité de forme a causé un préjudice au salarié, préjudice justement estimé par le premier juge à la somme de 200 €, le jugement déféré a été en conséquence confirmé en toutes ses dispositions.

(Arrêt du 18 Mai 2007 - N ° 164 - Répertoire général n ° 06/01312)

Contrat nouvelles embauches (CNE) - Rupture dans la période de consolidation de 2 ans - Article 2 de l'ordonnance 2005-893 du 2 Août 2005 - Absence de procédure préalable au licenciement et de motivation - Non conformité de l'article 2 de l'ordonnance avec la Convention n° 158 de l'OIT - Absence de requalification du CNE en contrat à durée indéterminée

. Sur le recours au contrat “ nouvelles embauches” : CNE :

Au regard des dispositions de l'ordonnance 2005-893 du 2 Août 2005, le contrat “ nouvelles embauches” est un contrat sans détermination de durée, qui doit être conclu par écrit, sans possibilité de pourvoir les emplois mentionnés au 3° de l'article L 122-1-1 du Code du Travail. Par ailleurs, il peut être rompu pendant une période dite de consolidation d'une durée de deux ans sans que soient applicables notamment les dispositions des articles L 122-4 à L 122-11 du Code du travail.

L'ordonnance 2005-893 du 2 Août 2005, ratifiée implicitement ultérieurement, n'a plus valeur réglementaire.

La juridiction de l'ordre judiciaire a donc compétence pour juger de sa conventionnalité. La convention n° 158 de l'OIT, dont il n'est pas contesté par les parties qu'elle est applicable par les juridictions françaises afin d'écarter éventuellement les dispositions législatives de droit interne qui n'y seraient pas conformes, prévoit en son article 4 qu'un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe de motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

L'article 7 précise qu'un travailleur ne devra pas être licencié pour des motifs liés à sa conduite ou à son travail sans qu'on lui ait offert la possibilité de se défendre contre les allégations formulées.

L'article 2 prévoit qu'un membre pourra exclure du champ d'application de l'ensemble ou de certaines de ses dispositions les catégories de travailleurs énumérées à l'article 2-2.b : “ les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas l'ancienneté requise, à condition que celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable ”.

L'absence totale de procédure préalable ou concomitante au licenciement telle que prévue par l'ordonnance précitée n'est pas conforme à l'article 7 de la convention n° 158 de l'OIT.

En effet, le salarié bénéficiaire d'un contrat " nouvelles embauches " n'a pas la possibilité de se défendre avant ou au moment de la rupture puisqu'aucun débat préalable ni notification du motif de la rupture ne sont prévus.

De plus, le délai de deux ans pendant lequel le salarié est privé de la plupart de ses droits en matière de licenciement, ce qui lui impose ensuite de faire la preuve d'un éventuel abus de droit de la part de son employeur, presque totalement exorbitant du droit commun du licenciement, ne peut être considéré comme raisonnable.

L'exception prévue par l'article 2 de la convention n° 158 de l'OIT ne trouve donc pas à s'appliquer.

Dans ces conditions, les dispositions de l'article 2 de l'ordonnance 2005-893 du 2 Août 2005 sur l'absence de procédure préalable au licenciement et de motivation de celui-ci doivent être écartées en raison de leur défaut de conformité avec la convention n° 158 de l'OIT.

Il ne s'agit pas d'une requalification pour laquelle au demeurant aucune indemnité ne serait prévue.

. Sur la rupture du contrat de travail du salarié :

Une mention apposée sur un bulletin de salaire ne suffit pas à elle seule à caractériser un licenciement pour motif disciplinaire.

(Arrêt du 19 Octobre 2007 - N ° 298 - Répertoire général n ° 06/01867)

CUMUL DE MOTIFS DANS LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Contrat de travail - Licenciement - Cumul de motifs dans la lettre de licenciement -
Licite si respect des règles de procédures applicables à chaque cause de licenciement

Un salarié a été licencié pour insuffisance professionnelle et insubordination.

Il conteste son licenciement invoquant que le cumul de motifs invoqués par l'employeur est impossible.

L'employeur, à condition de respecter les règles de procédure applicables à chaque cause de licenciement, peut invoquer dans la lettre de licenciement des motifs différents de rupture inhérents à la personne du salarié, dès lors qu'ils procèdent de faits distincts.

Tel est le cas en l'espèce.

(Arrêt du 9 Novembre 2007, N ° 340, Répertoire général n ° 07/00098)

EXISTENCE CONTRAT DE TRAVAIL

Cogérant non associé d'une société - Révocation - Inexistence d'une relation de travail - Absence de lien de subordination - Absence de contrat de travail - Absence de statut de salarié

L'appelant avait apposé la mention " bon pour accord " et sa signature sur le procès-verbal de l'assemblée générale ordinaire de la société, aux termes duquel il devenait cogérant non associé de cette société, avec une rémunération de 7 Euros de l'heure.

L'existence ou non d'une relation de travail ne dépend pas de la qualification donnée par les parties au contrat.

La stipulation d'une rémunération n'a pas pour effet de conférer la qualité de salarié à son bénéficiaire.

Un cogérant non associé d'une entreprise ou un salarié de cette entreprise travaillent nécessairement dans les locaux et avec du matériel qui ne leur appartiennent pas.

L'élément essentiel du contrat de travail est le lien de subordination dont la preuve doit être apportée par celui qui réclame le statut de salarié.

Un tel lien est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

En l'espèce, l'appelant avait apposé la mention " bon pour accord " et sa signature sur le procès-verbal de l'assemblée générale ordinaire de la société, aux termes duquel il devenait cogérant non associé de cette société, avec une rémunération de 7 Euros de l'heure.

Cependant, l'appelant n'apportait aucunement la preuve qu'il était subordonné au gérant associé de la société.

Quel que soit son statut, les horaires de travail étaient obligatoirement les horaires d'ouverture du pub.

Par contre, la société a prouvé que l'appelant organisait lui-même avec diverses sociétés des manifestations au sein de l'établissement.

De plus, le vendeur prospecteur d'un distributeur de boissons attestait qu'il avait seulement eu affaire dans le cadre de son activité professionnelle à l'appelant.

Par ailleurs, ce dernier a lui même signé pour l'établissement concerné une déclaration d'engagement de revendeur en ce qui concerne les tabacs manufacturés.

Dans ces conditions, en l'absence de tout lien de subordination, il n'existait pas de contrat de travail entre les parties au litige.

(Arrêt du 30 Mars 2007 - N ° 108 - Répertoire général n ° 06/00940)

RECOURS AUX CONTRATS A DUREE DETERMINEE

Recours aux contrats à durée déterminée(C.D.D) - Articles L 122-3-1, L 122-1- 1 (3°), D. 121-2 du Code du Travail - Cas limitativement énumérés - Secteur d'activité de l'hôtellerie et de la restauration - Obligation d'indiquer par écrit le motif du recours au C.D.D - Absence de motif écrit - Requalification en contrat à durée indéterminée

Même si la société pouvait recourir à un contrat à durée déterminée en raison du caractère saisonnier ou temporaire de certains emplois dans le secteur d'activité de l'hôtellerie et de la restauration à laquelle il appartient, il n'en demeure pas moins que ce contrat devait comporter le motif écrit de ce recours spécifique à un tel emploi conformément aux articles L 122-3-1, L 122-1-1 (3°) et D. 121-2 du Code du Travail.

Le premier juge en a parfaitement déduit qu'il convenait de requalifier le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

Une indemnité de requalification est allouée au salarié conformément à l'article L 122-3-13 du Code du Travail.

(Arrêt du 30 Mars 2007 - N ° 109 - Répertoire général n ° 06/00947)

REQUALIFICATION D'UN CONTRAT A DUREE DETERMINEE EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Contrat de travail à durée déterminée - Article L 122-1-1 du Code du Travail - Recours pour surcroît temporaire d'activité (Non) - Pourvoit durablement un emploi lié à activité normale (Oui) - Requalification en contrat à durée indéterminée

L'article L 122-1-1 du Code du Travail prévoit que 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 de dispositions de l'article L 122-2, il ne peut être conclu que pour les tâches limitativement énumérées par l'article L 122-1-1 du Code du Travail.

Par ailleurs la circonstance que le contrat à durée déterminée ait été poursuivi à l'échéance par un contrat à durée indéterminée ne prive pas le salarié du droit de demander la

requalification du premier contrat.

En l'espèce, le contrat de travail à durée déterminée conclu le 1^{er} Septembre 2000 vise pour motif le surcroît de travail lié aux départs consécutifs de deux salariés.

Il s'agissait donc de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et non de faire face à un surcroît de travail temporaire.

Il importe peu que la salariée ait été ensuite embauchée par contrat à durée indéterminée, ce qui cependant confirme qu'effectivement elle occupait un emploi constant dans l'entreprise. Une indemnité de requalification lui est allouée.

(Arrêt du 23 Mars 2007 - N °100 - Répertoire général n ° 06/00975)

REQUALIFICATION D'UNE MISSION D'INTERIM EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Mission d'intérim - Demande de requalification d'un contrat de mission d'intérim en C.D.I - Article L 124-7-1 du Code du Travail - Absence de la condition d'exécution du contrat de mission d'intérim lors de la saisine du Conseil de Prud'hommes

Un salarié demande la requalification de son contrat de mission d'intérim en contrat à durée indéterminée.

L'employeur invoque l'irrecevabilité de sa demande, affirmant que l'article L 124-7-1 du Code du Travail impose que la demande doit être faite lorsque la mission est toujours en cours.

L'article L 124-7-1 du Code du Travail prévoit que lorsque le Conseil de Prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'une mission d'intérim en contrat à durée indéterminée, il doit statuer directement en formation de jugement, au fond, dans le délai d'un mois suivant sa saisine.

Cette procédure d'urgence ne pose cependant pas comme condition que le contrat de mission d'intérim soit en cours d'exécution lors de la saisine.

Un salarié peut toujours se prévaloir de l'inobservation des dispositions légales édictant pour sa protection les cas et les conditions dans lesquelles un contrat de travail temporaire peut être conclu.

La demande du salarié est ainsi recevable.

(Arrêt du 14 Décembre 2007 - N ° 388 - Répertoire général n ° 07/00207)

CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Contrat de travail temporaire - Cas de recours - Article L 124-2 du Code du Travail - A défaut requalification en contrat à durée indéterminée (OUI) - Licenciement sans cause réelle et sérieuse - Article L 124-7 Code du Travail - Possibilité de condamnation in solidum de l'entreprise de travail temporaire avec l'entreprise utilisatrice

Un intérimaire demande la requalification de ses contrats d'intérim en contrat à durée indéterminée et invoque de ce fait un licenciement sans cause réelle et sérieuse de la part de l'entreprise utilisatrice.

L'intérimaire demande la condamnation in solidum de l'entreprise de travail temporaire.

Les dispositions de l'article L 124-7 du Code du Travail qui sanctionnent l'inobservation par l'entreprise utilisatrice des dispositions des articles L 124-2 à L 124-2-4 n'excluent pas la possibilité pour le salarié d'agir contre l'entreprise de travail temporaire pour obtenir sa condamnation in solidum avec l'entreprise utilisatrice, lorsque les conditions, à défaut desquelles toute opération de prêt de main d'oeuvre est interdite, n'ont pas été respectées.

En l'espèce le seul élément invoqué par l'intérimaire est l'absence de signature du contrat dans le délai de 48 heures suivant la mise à disposition du salarié ainsi que prévu par l'article L 124-3 du code du travail.

Cependant l'analyse des contrats de mise à disposition et des avenants fait ressortir que tous les documents ont été signés en temps utile par les deux sociétés.

Le salarié ne prétend pas ne pas les avoir reçus dans le délai ainsi redéfini.

En l'absence d'élément de fait, la demande de condamnation in solidum des deux intimées doit donc être rejetée.

(Arrêt du 14 Décembre 2007, N ° 389, Répertoire général n°07/00208)

CONTRAT DE QUALIFICATION

Contrat de qualification - Contrat à durée déterminée - Articles L 981-1, L 122-2 et L 122-3-4 du Code du Travail - Rupture du contrat - Absence d'indemnité de précarité

Le contrat de qualification, au terme de l'ancien article L981-1 du code du travail applicable à l'espèce, est un contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L122-2

du même code.

Il ne peut, sauf accord des parties, être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure. Il appartient à l'employeur qui invoque la faute grave d'en rapporter la preuve.

Par contre l'application combinée des articles L981-1 ancien, L122-2 et L122-3-4 alinéa 4a) du code du travail exclut le droit du salarié à une indemnité de précarité. Le jugement sera réformé sur ce point.

(Arrêt du 1^{er} Juin 2007 - N ° 186 - Répertoire général n ° 06/00300)

RUPTURE PERIODE D'ESSAI

Contrat à durée indéterminée - Rupture du contrat pendant la période d'essai - Nouvelle embauche du salarié - Absence de rupture abusive du premier contrat pendant période d'essai

Un contrat à durée indéterminée a été rompu pendant la période d'essai du salarié, ce dernier l'a considérée comme abusive dans la mesure où il a été réembauché quelques mois plus tard dans les mêmes conditions.

Le fait de réembaucher un salarié plusieurs mois après avoir mis fin à un contrat précédent pendant une période d'essai n'est pas en soi la preuve que la première rupture était abusive, l'employeur pouvant considérer que le salarié avait fait les efforts nécessaires pour permettre une nouvelle relation de travail.

En conséquence, en l'absence de tout autre grief, la rupture de contrat du 1^{er} Septembre 2003 n'était pas abusive.

(Arrêt du 11 Mai 2007 - N ° 148 - Répertoire général n ° 06/01259)

PRINCIPE "A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL"

Différence de rémunération entre deux salariés - Critères objectifs - Même travail fourni - Principe "à travail égal" salaire égal"

Une différence de rémunération entre deux salariés ne peut se justifier que par des critères objectifs tenant à la différence du travail fourni.

Le salarié, éducateur spécialisé, qui demande une qualification équivalente à celle d'une autre salariée, infirmière DE, sur la base du principe "à travail égal, salaire égal", doit d'abord apporter des éléments justifiant qu'il effectue les mêmes tâches que sa collègue.

Ainsi le salarié avait été élevé au niveau 5B par arrêt de cette cour du 21 OCTOBRE 2005 car il avait effectivement remplacé un salarié dont il n'était pas contesté qu'il effectuait le même travail avec un salaire plus élevé sans qu'il soit même prouvé qu'il disposait d'un diplôme supérieur ou d'une expérience professionnelle plus importante.

En l'espèce, le salarié communique l'extrait d'un rapport mentionnant l'arrêt maladie de l'infirmière devant être suivi de son départ à la retraite, son remplacement étant mentionné parmi les points à améliorer.

Il en ressort donc qu'elle n'a manifestement pas été remplacée pendant un certain temps, ce qui revient à caractériser la polyvalence du salarié appelant.

Dans ces conditions, les fiches descriptives de poste produites par l'UGECAM sont sans effets d'autant qu'est prévue l'attribution de points de compétences destinés à rétribuer l'accroissement des compétences professionnelles mises en oeuvre dans l'emploi qui sont réputées acquises par la salariée, salariée le plus diplômé après l'infirmière qu'il a de fait remplacée pendant son absence.

Il sera donc fait droit aux demandes de rappels de salaires de primes et de congés payés dont le montant n'est pas en lui-même contesté, ainsi que de remise de bulletins de salaire rectifiés.

(Arrêt du 25 Mai 2007 - N ° 171 - Répertoire général n ° 06/01183)

CLAUSE DE MOBILITE

Clause de mobilité dans contrat de travail - Modification lieu de travail - Refus de la salariée - Généralité de la clause - Diminution de la rémunération - Clause illicite - Licenciement sans cause réelle et sérieuse

La salariée estime qu'en lui signifiant sa mutation dans une autre région, l'employeur a modifié son contrat de travail.

L'employeur soutient qu'il s'agit d'une simple modification des conditions de travail et qu'aucun avenant au contrat ne devait être soumis à la signature de sa salariée : il excipe de l'existence d'une clause de mobilité lui permettant de modifier unilatéralement le lieu de travail ou le secteur géographique attribué à la salariée.

Le contrat de travail initial prévoit un lieu de travail et une clause de mobilité en son paragraphe 3 au terme duquel, d'une part, le lieu de travail est situé à Montrouge avec possibilité d'affectation dans des lieux de travail différents dans un rayon de 50 km, et , d'autre part, la salariée s'engage à accepter tout changement de résidence pour les besoins du service.

Cependant, une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique

d'application et l'employeur ne peut pas en étendre la portée unilatéralement.

A défaut, une telle clause est illicite.

En l'espèce, la clause de mobilité prévue au contrat de travail initial est illicite en raison de sa généralité.

En conséquence, l'employeur ne peut invoquer cette clause de mobilité pour justifier le changement de secteur géographique de sa salariée.

De plus, la mise en oeuvre d'une clause de mobilité ne peut être imposée au salariée lorsqu'elle entraîne une modification de sa rémunération notamment une réduction.

Il est incontestable que le nouveau secteur géographique (départements 03,15,19,23,43,63,87) que l'employeur voulait imposer à la salariée était de moindre importance et économiquement moins dynamique que le secteur retiré (départements 18,36,37,41,45,28,86,79).

En effet, la population du nouveau secteur est inférieure de près d'un tiers à celle de l'ancien secteur.

Une telle différence avait nécessairement une influence sur la rémunération de la salariée.

Par ailleurs l'employeur, malgré les nombreuses demandes de sa salariée, a été incapable de lui donner avec précision le montant de la rémunération qu'elle était susceptible d'obtenir.

Il a ainsi fourni le montant de la part variable reçue au cours de l'année 2003 par le prédécesseur de la salariée tout en admettant que les calculs étaient différents dans les secteurs Auvergne et Centre et en précisant qu'un mode de commissionnement défini au niveau national serait désormais appliqué.

Enfin, l'employeur n'a jamais soutenu qu'une rémunération au moins identique serait maintenue.

Il en résulte qu'il a modifié unilatéralement le contrat de travail de la salariée.

Le premier juge en a parfaitement déduit que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse.

(Arrêt du 12 Octobre 2007 - N ° 283 - Répertoire général n ° 06/01832)

Contrat de travail - Clause mobilité - Absence de définition claire et précise de la zone et de l'exécution du travail dans ce lieu - Valeur simplement informative du lieu de travail dans le contrat du salarié - Refus de mutation - Licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse

Un salarié a été licencié pour avoir refusé une mutation en vertu d'une clause contenue dans son contrat de travail, l'employeur invoquant une clause mobilité.

Une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.

En l'espèce, la clause litigieuse du contrat précise que le lieu de travail du salarié se situe à Bourges et peut, occasionnellement, être modifié pour les besoins de la société.

Si cette mention du lieu de travail a simplement valeur d'information en l'absence d'une clause claire et précise indiquant que le salarié l'exécutera exclusivement dans ce lieu, il n'en demeure pas moins que la stipulation, comme l'a relevé le premier juge, prévoit uniquement

une modification du lieu de travail de manière non habituelle et transitoire.

En conséquence, la société ne peut pas se prévaloir de l'existence d'une clause de mobilité.

Par ailleurs, l'employeur proposant à son salarié des affectations distantes de plusieurs centaines de kilomètres du lieu actuel tout en exigeant au surplus le déménagement du salarié, le changement de localisation du lieu de travail n'intervenait alors pas dans le même secteur géographique.

Dans ces conditions, les propositions de l'employeur constituaient une modification du contrat de travail à laquelle le salarié était en droit de s'opposer.

Enfin, cette modification du contrat de travail du salarié s'inscrivait dans le cadre de la fermeture de l'agence de Bourges de la société.

Il en résultait que le licenciement avait la nature juridique d'un licenciement économique.

En conséquence, par application de l'article L. 321 – 1 – 2 du Code du Travail, l'employeur devait notifier à son salarié le fait qu'il envisageait la modification du contrat par lettre recommandée avec accusé de réception, celle-ci indiquant que le salarié disposait d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus ou son acceptation.

En adressant une lettre recommandée en date du 5 décembre 2005 exigeant une réponse pour le 12 décembre suivant, l'employeur n'a pas respecté un délai suffisant de prévenance.

Il s'en déduit que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

(Arrêt du 23 Novembre 2007 - N ° 358 - Répertoire général n ° 06/01901)

INDEMNITE FORFAITAIRE EN L'ABSENCE DE TITRE DE SEJOUR

Salarié sans titre de séjour - Article L 341-6 Code du Travail - Emploi illicite - Indemnité forfaitaire en cas de rupture du contrat de travail

En vertu de l'article L 341-6 du Code du Travail, nul ne peut, directement ou par personne interposée, engager, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France.

Par application de l'article L 341-6-1 du Code du Travail, un étranger employé en violation des dispositions de l'article précité a droit, au titre de la période d'emploi illicite, à une indemnité forfaitaire égale à un mois de salaire en cas de rupture de la relation de travail.

En l'espèce, le salarié ne disposait pas d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France lorsque l'employeur a mis fin à la relation contractuelle.

Le salarié a donc droit à l'indemnité forfaitaire.

(Arrêt du 11 Mai 2007 - N ° 148 - Répertoire général n ° 06/01259)

DOMICILE DU SALARIE ET COMPETENCE TERRITORIALE

Article R 517-1 du Code du Travail - Compétence territoriale du Conseil de Prud'hommes en présence travail effectué en dehors de tout établissement ou à domicile - Lieu domicile salarié - Article 102 du Code civil - Principal établissement du salarié

En vertu du deuxième alinéa de l'article R. 517 – 1 du Code du travail, si le travail est effectué en dehors de tout établissement ou à domicile, la demande est portée devant le Conseil de Prud'hommes du domicile du salarié ;

Il n'est pas contesté, comme cela résulte du contrat de travail signé entre les parties, que la salariée travaillait dans les locaux des clients de son employeur.
En conséquence, cette salariée pouvait saisir le Conseil de Prud'hommes de son domicile.

L'article 102 du Code Civil établit le domicile de la personne au lieu où elle a son principal établissement.

Il ressort des pièces versées aux débats qu'en prévision de la mutation de son mari, qui interviendra effectivement le 10 juillet 2006, la salariée a fixé son domicile en logeant sa famille, d'abord début juillet à Eguzon (Indre) puis, à compter du 2 septembre 2006, au 2 rue au Près de la Cure à Baraize (Indre).

Il en ressort qu'au moment de la saisine du Conseil de Prud'hommes, la salariée avait son principal établissement dans le ressort d'Issoudun ; qu'en conséquence, le jugement déferé sera confirmé en ce qu'il a dit que le Conseil de Prud'hommes d'Issoudun était territorialement compétent pour connaître du litige.

Il convient alors de renvoyer l'affaire à la juridiction ainsi désignée conformément à l'article 86 du Nouveau Code de Procédure Civile.

(Arrêt du 11 Mai 2007 - N ° 153 - Répertoire général n ° 06/01815)

DEMISSION

Lettre de démission - Volonté claire et non équivoque - Rédaction devant l'employeur - Démission non valide - Rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur

Une démission ne se présume pas et ne peut résulter que d'une manifestation de volonté claire et non équivoque du salarié de mettre un terme à la relation contractuelle.

La liberté d'un salarié n'est pas absolue lorsque celui-ci rédige une lettre de démission devant son employeur à l'issue d'un entretien, que cet entretien ait été informel comme le soutient l'employeur ou provoqué par ce dernier comme le maintient le salarié, qu'il ait eu pour objet le travail et les résultats du salarié comme le prétend l'employeur ou une demande de congé individuel de formation remise la veille à ce dernier comme l'invoque le salarié.

En effet, une telle démission n'est pas l'aboutissement d'une réflexion antérieure dans la mesure où, selon la thèse de l'une et de l'autre parties, soit l'employeur venait de formuler des reproches à son salarié qui l'ont nécessairement influencé, soit le simple souhait d'obtenir un congé individuel de formation prévu plusieurs mois plus tard démontre que le salarié ne voulait pas quitter l'entreprise dans l'immédiat.

L'employeur reconnaît dans son courrier du 27 Juillet 2005 adressé à la salariée avoir dit, au cours de l'entretien, que l'entreprise n'était pas favorable à un congé de formation et que si la salariée était réellement démotivée, il convenait qu'elle en tire les conséquences.

Une démission immédiate, avec dispense d'effectuer la période de préavis, donnée par un salarié qui perd de nombreux droits, dans les instants qui ont suivi de tels propos, est sujette à caution.

De plus, l'après-midi même la salariée avait pris contact avec l'inspection du travail.

Le lendemain, elle avait adressé à son employeur un courrier recommandé indiquant, d'une part, que ce dernier avait exigé la rédaction sur le champ de la lettre de démission, ce qu'elle regrettait et, d'autre part, qu'elle souhaitait reprendre son poste ou, si l'employeur ne voulait pas la réintégrer, que celui-ci procède à un licenciement en utilisant les voies légales.

Dans ces conditions, la démission de la salariée ne résulte pas d'une manifestation de volonté claire et non équivoque de mettre un terme à la relation contractuelle.

Cette démission n'est donc pas valide.

L'employeur ayant refusé de poursuivre la relation contractuelle, il convient de dire que le contrat de travail a été rompu aux torts de l'employeur, avec toutes conséquences de droit.

(Arrêt du 30 Mars 2007 - N ° 110 - Répertoire général n ° 06/00948)

MODIFICATION SUBSTANTIELLE DU CONTRAT

Article L 321-1-2 du Code du Travail - Modification substantielle du contrat de travail pour motif économique - Délais d'un mois pour refus - Licenciement sans cause réelle et sérieuse en cas non respect du délai par employeur

Une salariée est licenciée pour motif économique, le 26 Janvier 2005, après avoir refusé une modification substantielle de son contrat de travail proposée par son employeur le 5 Janvier 2005.

L'article L 321-1-2 du Code du Travail, dans sa rédaction antérieure au 18 Janvier 2005, contraint l'employeur qui envisage une modification substantielle des contrats de travail pour motif économique, d'en informer le salarié qui doit être également informé qu'il dispose d'un mois à compter de la réception de la lettre de notification pour faire connaître son refus. Le délais d'un mois institué par cet article constitue une période de réflexion destinée à permettre au salarié de prendre parti sur la proposition de modification en mesurant les conséquences de son choix.

Il en résulte que même en cas de refus du salarié avant l'expiration du délai d'un mois, l'inobservation de ce délai par l'employeur prive de cause réelle et sérieuse le licenciement fondé sur le refus par le salarié de la modification de son contrat de travail.

Par conséquent, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

(Arrêt du 23 Février 2007 - N ° 51 - Répertoire général n ° 06/00625)

UNICITE DE L'INSTANCE

Article R 516-1 du Code du Travail- Article R 516-2 du Code du Travail - Unicité de l'instance - Demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties - Fondement des prétentions connu avant la clôture des débats

La demande du salarié est fondée sur la rupture du contrat de travail qui le liait depuis le 7 Août 1995 à son employeur, rupture intervenue le 17 Mai 2002.

Pour voir déclarer sa demande recevable, le salarié soutient que le fondement de sa deuxième instance constitué par le licenciement du 17 Mai 2002, est né postérieurement à la date de saisine du Conseil des Prud'hommes pour la première instance en rappel de salaire, saisine faite par courrier du 17 Avril 2001.

Il invoque l'article R 516-1 du Code du Travail qui dispose que toutes les demandes dérivant du contrat de travail entre les mêmes parties doivent faire l'objet d'une seule instance, à moins que le fondement des prétentions ne soit né ou ne soit révélé que postérieurement à la saisine du Conseil des Prud'hommes.

Il fait observer que cet article ne vise pas la clôture des débats mais la date de saisine du Conseil des Prud'hommes.

Toutefois, l'article R 516-1 doit être compris à la lumière de l'article R 516-2 qui le suit, dans la section "recevabilité des demandes", et qui prévoit que les demandes nouvelles dérivant du même contrat de travail sont recevables en tout état de cause, même en appel, sans que puisse être opposée l'absence de tentative de conciliation.

Il en résulte que, dans ces règles de procédure spécifiques au Conseil des Prud'hommes, qui n'introduisent aucune confusion entre l'instance et l'action, et qui dispensent expressément la demande nouvelle du préalable de la conciliation auquel se rapporte l'article R 516-10 du Code du Travail, la règle de l'unicité de l'instance doit être respectée jusqu'à la dernière possibilité de saisir le juge prud'homal de première instance ou d'appel, soit jusqu'à la clôture des débats.

Ces règles, constamment rappelées par la Cour de Cassation, ne sont pas contraires à l'article 6 alinéa 1 de la Convention européenne des droits de l'homme qui consacre le droit à un procès équitable.

En effet, en l'espèce le salarié, qui connaissait son licenciement et le motif de celui-ci dès le 17 Mai 2002, et qui était assisté d'un avocat, avait toute latitude pour saisir le Conseil des Prud'hommes de son licenciement dans le délai raisonnable séparant cette date de l'audience en départage du 26 Septembre 2002, l'affaire pouvant alors être reportée en considération des nouvelles demandes.

Pour échapper à la règle de l'unicité de l'instance, le salarié invoque également sa demande de complément d'indemnité de licenciement formée en cours de l'actuelle procédure, soutenant que le montant exact de l'indemnité conventionnelle de licenciement ne pouvait être déterminé que par référence au jugement du 28 Novembre 2002, nécessairement intervenu après la clôture des débats, et qui tranchait une contestation sur le montant des salaires.

Mais dès le 26 Août 2002, l'employeur a réglé au salarié ce qu'il estimait être dû au titre de l'indemnité de licenciement, par chèque accompagné d'un courrier précisant le calcul de cette indemnité de licenciement basée sur l'ancienneté de huit ans six mois et onze jours et sur un salaire mensuel moyen de 2 139,71 Euros.

Le fondement de la réclamation d'un complément d'indemnité de licenciement était ainsi né avant la clôture des débats à l'audience du 26 septembre 2002. Le salarié, qui avait saisi le juge prud'homal d'une demande de rappel de salaire, était en mesure, le 26 septembre 2002, de former une demande nouvelle d'un complément d'indemnité de licenciement basé sur ses prétentions salariales.

(Arrêt du 9 Mars 2007 - N ° 77 - Répertoire général n ° 06/00942)

DOMMAGES INTERETS POUR RUPTURE ABUSIVE

Dommmages intérêts pour licenciement abusif -Une somme de 1 Euro équivaut à une absence de dommages intérêts

Une somme de 1 Euro allouée par le premier juge pour licenciement abusif n'est pas de nature à indemniser le salarié.

(Arrêt du 30 Mars 2007 - N ° 113 - Répertoire général n ° 06/01103)

RECLASSEMENT DU SALARIE

Accident du travail - Inaptitude du salarié à tous poste dans entreprise - Licenciement pour inaptitude - Absence de reclassement - Obligation de notifier par écrit au salarié les motifs empêchant son reclassement (non)

La déclaration d'inaptitude à tous postes dans l'entreprise par le médecin du travail ne dispense pas l'employeur de rechercher une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel celle-ci appartient, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

L'employeur a rapporté la preuve qu'il a recherché au sein du groupe une possibilité de reclassement conforme aux indications contenues dans le premier certificat du médecin du travail. Faute d'avoir abouti, il s'est retourné vers ce dernier pour lui faire part de la difficulté. Il s'est ensuivi une déclaration d'inaptitude à tous postes dans l'entreprise. Le certificat d'inaptitude définitive ne contient aucun élément nouveau qui aurait justifié de nouvelles recherches par l'employeur. Celui-ci a donc rempli son obligation de reclassement.

L'article L 122-32-5 du Code du Travail prévoit une notification écrite des motifs qui s'opposent au reclassement.

L'omission de cette formalité, préalable au licenciement, édictée en faveur du salarié et non pour la seule information de la médecine du travail, cause un préjudice dont l'indemnisation ne peut cependant se cumuler avec une éventuelle indemnité pour licenciement sans cause et sérieuse.

(Arrêt du 2 Mars 2007 - N ° 68 - Répertoire général n ° 06/00833)

CARACTERE PROFESSIONNEL DE LA MALADIE D'UN SALARIE

Etat dépressif d'un salarié - Inaptitude du salarié du fait de cet état dépressif - Absence des caractéristiques d'un accident du travail - Absence de caractère professionnel de cette inaptitude

Le salarié a invoqué le caractère professionnel de son état dépressif ayant conduit à son inaptitude.

Il prétendait en conséquence à un doublement de l'indemnité légale de licenciement et à une indemnité de préavis avec congés payés afférents.

Les premiers juges ont rejeté cette demande au motif qu'au terme de son enquête, la caisse primaire d'assurance-maladie n'avait pas conclu à l'existence d'une maladie professionnelle.

Le salarié invoque l'autonomie des dispositions du code du travail par rapport au droit de la sécurité sociale.

Les dispositions du Code du Travail sont autonomes par rapport au Droit de la sécurité sociale, et il appartient aux juges du fond de rechercher eux mêmes l'existence d'un lien de causalité entre l'origine professionnelle de l'affection et l'activité du salarié.

Un accident du travail, comme invoqué par le salarié, se caractérise par l'action violente et soudaine d'une cause extérieure provoquant, au cours du travail, une lésion de l'organisme.

En l'espèce, faute d'une action violente et soudaine extérieure nécessaire pour caractériser un accident du travail, les demandes fondées sur le caractère professionnel de l'inaptitude du salarié doivent être rejetées.

(Arrêt du 7 Décembre 2007 - N ° 381 - Répertoire général n ° 07/00261)

POUVOIR DE DIRECTION DE L'EMPLOYEUR

Contrat de travail - Modification des horaires - Changement de poste - Absence d'usage - Pouvoir de direction de l'employeur

A la suite de nouvelles fonctions, une salariée conteste la modification de ses jours de travail invoquant un usage dans l'entreprise et l'absence de son accord pour ce changement.

Si avant l'acceptation de ses nouvelles fonctions la salariée travaillait sur 4 jours, l'employeur l'informa qu'avec son nouveau poste de travail ses horaires seraient désormais sur 5 jours.

La salariée soutient que s'agissant d'une modification de son contrat de travail, celle-ci ne pouvait intervenir qu'avec son accord.

Il n'a été établi aucune contractualisation des horaires de travail de la salariée.

Effectivement, une telle contractualisation peut résulter de l'usage.

Cependant la salariée reconnaît dans ses conclusions n'avoir travaillé sur 4 jours qu'à compter de septembre 2003.

En raison des fluctuations de ses horaires, il ne peut être retenu l'usage tel qu'allégué par la salariée.

L'accord invoqué par la salariée selon lequel l'employeur aurait accepté cette répartition sur 4 jours sous réserve qu'elle renonce à un congé parental n'est pas établi.

Elle ne soutient pas que ses nouvelles attributions et la réorganisation du service commercial auquel elle appartient ne nécessitent pas une présence quotidienne.

La nouvelle répartition des horaires, non plus sur huit demi journées mais neuf demi journées, dès lors qu'elle s'inscrit dans les jours ouvrables compris entre le lundi et le vendredi et hors des deux journées consécutives de repos hebdomadaire des fins de semaine ne constitue pas une modification du contrat de travail mais relève du pouvoir de direction de l'employeur, exclusive de l'accord de la salariée.

(Arrêt du 9 Novembre 2007, N ° 338, Répertoire général n ° 06/01958)

INDEMNITE DE PRECARITE

Requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée - Article L 122-3-4 du Code du Travail - Absence d'indemnité de précarité pour le salarié en cas de requalification

L'indemnité de précarité, édictée par l'article L 122-3-4 du Code du Travail, qui compense, pour le salarié, la situation dans laquelle il est placé du fait de son contrat à durée déterminée, n'est pas due en cas de requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

En l'espèce, le salarié ayant obtenu la requalification de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, il ne peut bénéficier de l'indemnité de précarité prévue par l'article L 122-3-4 du Code du Travail.

(Arrêt du 9 Février 2007 - N ° 32 - Répertoire général n ° 06/00895)

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Rupture unilatérale contrat d'apprentissage par l'employeur - Article L 117-17 Code du travail - Paiement des salaires jusqu'au jour décision sur résiliation ou échéance contrat - Dommages intérêts pour préjudice du fait rupture formation professionnelle

La rupture par l'employeur du contrat d'apprentissage hors les cas prévus par l'article L 117-17 du Code du travail est sans effet.

Dès lors l'employeur est tenu de payer les salaires jusqu'au jour où le juge, saisi par l'une des parties, statue sur la résiliation, ou, s'il est parvenu à expiration, jusqu'au terme du contrat.

Au surplus, la rupture anticipée du contrat d'apprentissage a nécessairement créé pour l'apprenti un préjudice.

Ainsi l'employeur est condamné à payer à ce dernier des dommages et intérêts.

(Arrêt du 23 Février 2007 - N ° 54 - Répertoire général n° 06/00762)