

PROCEDURE

LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

**LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE D'ORIGINE
PROFESSIONNELLE**

LICENCIEMENT VERBAL

**SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL EN CAS D'ACCIDENT DU
TRAVAIL**

REQUALIFICATION D'UN CDD EN CDI

INDIVISIBILITE D'UN BAIL RURAL

INAPPLICATION D'UNE CLAUSE DE MOBILITE

**APPLICATION DE LA LOI NOUVELLE EN MATIERE DE CESSION
DE BAIL RURAL**

CONGES PAYES

SURENDETTEMENT

PROCEDURE

Article R 517-7 du Code du Travail - Déclaration d'appel - Mention obligatoire - Signature de l'avocat illisible - Irrecevabilité déclaration d'appel

L'article R 517-7 du Code du Travail dispose notamment que *“l'appel est formé par une déclaration que la partie ou tout mandataire fait ou adresse par pli recommandé au greffe de la cour. Outre les mentions prescrites par l'article 58 du nouveau code de procédure civile, la déclaration désigne le jugement dont il est fait appel et mentionne le cas échéant les chefs de celui ci auxquels se limite l'appel ainsi que le nom et l'adresse du représentant de l'appelant devant la cour....”*.

L'article 58 du Code de Procédure Civile précise que la déclaration d'appel est datée et signée.

La signature de l'appelant qui l'identifie constitue une condition d'existence de la déclaration d'appel.

En l'espèce l'avocat de l'appelant a interjeté appel par courrier recommandé adressé au greffe de la Cour d'Appel sous l'entête “Maître X ancien bâtonnier - M.Y collaborateur, avocats à la cour”.... ainsi libellé : “à la requête de Monsieur...(l'appelant) a l'honneur d'interjeter appel du jugement... .

Sur ledit acte est apposé une signature illisible.

Force est de constater que les mentions et l'acte ne permettent pas de déterminer l'identité exacte du signataire.

Dès lors il convient de déclarer irrecevable ladite déclaration d'appel.

(Arrêt du 11 Janvier 2008, N ° 4, Répertoire général n ° 07/00527)

LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE

Licenciement régulier pour inaptitude totale à tout poste de travail - Distinction avec l'éventuel harcèlement moral subi par la salariée - Indemnisation du harcèlement moral sur le fondement de l'article L 122-49 du Code du Travail

Une salariée a été licenciée pour inaptitude totale à tout poste de travail dans l'entreprise.

La salariée invoque un licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que son inaptitude serait due en partie au harcèlement moral de son employeur.

Le licenciement de la salariée repose sur une cause réelle et sérieuse constituée par une inaptitude constatée par le médecin du travail qui n'a pas été contestée.

Il est intervenu après une recherche de reclassement dont la réalité et le sérieux ne sont pas

critiqués.

La salariée ne peut, en invoquant un harcèlement moral antérieur à l'avis d'inaptitude, remettre en cause le licenciement régulièrement fondé sur la constatation de son inaptitude.

Par contre sa demande de dommages et intérêts pour préjudice moral doit être considérée, non pas sur le fondement de l'article 1382 du Code civil mais sur celui spécifique de l'article L 122-49 du Code du Travail qui traite du harcèlement moral.

(Arrêt du 29 Février 2008, N ° 73, Répertoire général n° 07/00796)

LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE D'ORIGINE PROFESSIONNELLE

Licenciement pour inaptitude - Reconnaissance de l'origine professionnelle de l'inaptitude - Non respect des prescriptions légales de l'article L 122-32-5 du Code du Travail - Licenciement sans cause réelle et sérieuse

Une salariée licenciée pour inaptitude à son poste et impossibilité de reclassement, conteste son licenciement invoquant une origine professionnelle à son inaptitude et par conséquent le non respect par son employeur des prescriptions légales de l'article L 122-32-5 du Code du Travail régissant ce type de licenciement.

La déclaration de maladie professionnelle de la salariée du 20 janvier 2003, dont l'employeur a nécessairement eu connaissance puisqu'il la produit au débat indiquait une maladie dégénérative de l'épaule droite. Cette maladie, inscrit au tableau n°57, a été prise en charge au titre de la législation relative aux risques professionnels, par décision de la caisse primaire d'assurance-maladie du 19 juin 2003.

De plus, l'employeur indique dans ses écritures de première instance que la salariée lui a aussitôt transmis l'information de cette reconnaissance de maladie professionnelle.

En outre, il a été destinataire d'un certificat médical maladie professionnelle établi le 3 juillet 2003 par le rhumatologue de la salariée, faisant état d'une atteinte dégénérative calcique de l'épaule droite, ainsi que d'un certificat médical de prolongation maladie professionnelle établie le 1er août 2003 par le même médecin faisant état de deux épaules dégénératives.

Enfin, le même médecin établissait le 5 septembre 2003 un nouveau certificat de prolongation constatant un dérangement interne de l'épaule droite.

Les constatations du rhumatologue coïncident avec les maladies du tableau n° 57, qui vise les affections périarticulaires provoquées par certains gestes et posture de travail et notamment les atteintes douloureuses à l'épaule.

Ces éléments permettent donc d'établir un lien de causalité entre la maladie professionnelle déjà reconnue pour une atteinte dégénérative de l'épaule droite et une partie de l'inaptitude ayant conduit au licenciement de la salariée, puisque que cette inaptitude est fondée notamment sur une impossibilité d'un poste avec abduction des bras, travail bras tendus et

antépulsion > 90°.

En conséquence, l'employeur, qui, au jour du licenciement avait connaissance, tant de l'existence chez sa salariée d'une maladie dégénérative de l'épaule droite déjà prise en charge au titre de la législation relative aux risques professionnels décidée par la caisse primaire d'assurance-maladie le 19 juin 2003, que des motifs de l'inaptitude tenant notamment à l'impossibilité de l'utilisation normale par la salariée de ses bras, ne pouvait ignorer l'origine professionnelle de l'inaptitude et devait observer les prescriptions légales de l'article L 122-32-5 du code du travail régissant les licenciements pour inaptitude d'origine professionnelle.

(Arrêt du 8 Février 2008, N ° 48, Répertoire général n° 07/00443)

LICENCIEMENT VERBAL

Contrat de travail - Licenciement - Procédure de licenciement - Articles L 122-14 et suivants du Code du Travail - Signification du licenciement par l'employeur avant la lettre de licenciement - Licenciement verbal - Licenciement sans cause réelle et sérieuse

Une salariée invoque un licenciement verbal puisqu'une attestation ASSEDIC avait été établie par l'employeur le 26 Mai 2005, alors que son entretien préalable au licenciement a eu lieu le 27 Mai 2005.

Il se déduit des dispositions des articles L 122-14 et suivants du Code du Travail, que tout licenciement, signifié avant la lettre de licenciement, est un licenciement verbal proscrit. Selon une jurisprudence constante faisant application de l'article 1315 du Code Civil, il appartient au salarié qui prétend avoir fait l'objet d'un congédiement verbal d'en apporter la preuve.

La preuve d'une décision de licenciement antérieure à la procédure légale nécessite des actes ou des comportements de l'employeur démontrant que ce dernier ne considérait plus son salarié comme étant encore membre de son personnel lors de l'envoi de la lettre de licenciement.

En l'espèce, l'attestation ASSEDIC a été rédigée, datée et signée de la main même de la gérante de la société à la date du 26 mai 2005, c'est-à-dire la veille même de celle prévue pour l'entretien préalable au licenciement.

Il s'en déduit qu'avant même cet entretien, l'employeur considérait sa salariée comme licenciée. Le licenciement est verbal et s'avère donc sans cause réelle et sérieuse.

(Arrêt du 18 Janvier 2008 - N ° 14 - Répertoire général n° 06/01677)

SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL

Contrat de travail - Période d'essai - Articles L 122-32-1 et L 122-32-2 du Code du Travail - Rupture du contrat de travail durant la période d'essai - Accident du Travail du salarié le même jour que l'envoi de la lettre de rupture - Absence de preuve de l'intervention de la rupture avant la suspension du contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail - Nullité de la résiliation du contrat de travail

Par lettre recommandée du 17 Octobre 2005, un salarié embauché, le 19 Septembre 2005, en contrat à durée déterminée avec période d'essai d'un mois, apprend que son employeur ne poursuivra pas leur coopération au delà de la période d'essai.
Le même jour, le salarié a été victime d'un accident du travail.

Il résulte de la combinaison des articles L. 122 – 32 – 1 et L. 122 – 32 – 2 du Code du Travail que l'employeur ne peut pas résilier un contrat de travail pendant la période d'essai alors que cette résiliation intervient pendant la suspension du contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail.

Le point de départ de la suspension du contrat pour accident du travail intervient lors de la survenance de cet accident, soit dans le litige présent le lundi 17 octobre 2005 à 11 h 50.

Si la rupture d'un contrat de travail se situe à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est-à-dire au jour de l'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception notifiant la rupture, il n'en demeure pas moins que cet envoi, pour valider la rupture, doit être effectué avant le début d'une période de suspension du contrat de travail en cause.

En l'espèce, l'employeur n'apporte pas la preuve d'un envoi de la lettre de rupture avant le début de la période de suspension du contrat faisant suite à un accident du travail.

En effet, les services postaux ne portent plus sur les envois recommandés l'heure exacte du dépôt de l'objet envoyé.

Il ressort de l'enveloppe originale versée aux débats que celle-ci a été déposée au bureau postal le 17 octobre 2005 à 17 heures.

En conséquence, la résiliation du contrat est nulle comme intervenue pendant une période de suspension.

Le Conseil de Prud'hommes en a parfaitement déduit que le salarié avait droit à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat de travail à durée déterminée, et ce, conformément à l'article L. 122 – 3 – 8 du Code du Travail.

(Arrêt du 18 Janvier 2008 - N ° 13 - Répertoire général n ° 06/01656)

REQUALIFICATION DE CDD EN CDI

Contrat de travail à durée déterminée - Article L 122-3-11 du Code du Travail - Conditions de recours à un nouveau CDD par l'employeur - Absence de renouvellement du CDD - Embauche en CDD d'un autre salarié pour le même poste - Non respect du délai de carence - Requalification du CDD en CDI - Indemnité de requalification et pour rupture abusive

Le salarié demande la requalification de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée au motif que l'employeur aurait embauché une nouvelle personne le 12 Octobre 2005, pour le même poste, au mépris des dispositions de l'article L 122-3-11 du Code du Travail, notamment le non respect du délai de carence.

Le Conseil de Prud'hommes a rejeté sa demande.

En vertu de l'article L. 122 – 3 – 11 alinéa premier du Code du Travail, à l'expiration du contrat conclu pour une durée déterminée, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, à un contrat à durée déterminée avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée de ce contrat, renouvellement inclus si la durée de ce contrat, renouvellement inclus, et au moins égal à quatorze jours.

D'une part, le contrat de travail du nouveau salarié a été conclu pour un accroissement temporaire d'activité comme le permet l'article L. 122 – 1 – 1 2° du Code du Travail et non pour remplacer le conjoint du chef d'entreprise artisanale participant effectivement à l'entreprise à titre professionnel et habituel comme l'autorise le 4° de ce même texte.

D'autre part, la durée du travail des deux salariés en cause était la même, et les deux chauffeurs successifs ont occupé le même poste, qui consistait à effectuer des circuits de ramassage d'enfants ou de travailleurs handicapés dépendant d'un institut médico-éducatif géré par l'association départementale des Pupilles de l'Enseignement Public.

La prestation de services effectuée pour le compte de l'association ne constituait pas un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise mais un des éléments permanents de l'activité normale de l'entreprise, élément ayant débuté en mars 2004 pour une durée indéterminée et s'étant poursuivi au-delà du mois de septembre 2005 pour une prestation de moindre importance.

Il s'en déduit que le contrat à durée déterminée et le renouvellement de celui-ci liant l'employeur au salarié ont été conclus en violation de l'article L. 122 – 3 – 1 du Code du Travail.

Par application de l'article L. 122 – 3 – 13 du Code du Travail, ce contrat est alors réputé à durée indéterminée.

(Arrêt du 18 Janvier 2008 - N ° 16 - Répertoire général n° 06/01693)

INDIVISIBILITE D'UN BAIL RURAL

Bail rural - Décès des bailleurs - Nouveau propriétaire d'une parcelle - Article 1218 Code Civil - Article L 411-31 Code Rural - Bail indivisible - Rejet de la demande de résiliation du bail pour la seule parcelle de la nouvelle propriétaire

Le preneur d'un bail rural conteste la demande de résiliation fait par la propriétaire d'une des parcelles de ce bail, au motif que le bail est indivisible et que la résiliation ne peut être faite à la demande d'un seul des propriétaires indivis.

Au regard des dispositions des articles 1218 du Code Civil et L 411-31 du Code Rural, l'obligation est indivisible, quoique la chose ou le fait qui en est l'objet soit divisible par sa nature, si le rapport sous lequel elle est considérée dans l'obligation ne la rend pas susceptible d'exécution partielle.

Le partage consécutif au décès des bailleurs n'a pas pour effet de rendre le bail divisible.

La demande de la nouvelle propriétaire portant sur la résiliation du bail pour la seule parcelle qui lui a été dévolue doit donc être rejetée.

(Arrêt du 14 Mars 2008, N ° 17, Répertoire général n ° 07/01404)

INAPPLICACION D'UNE CLAUSE DE MOBILITE

Clause de mobilité - Refus de mutation du salarié - Licenciement pour faute grave - Renonciation à l'application de la clause par l'employeur avant le licenciement - Licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse

Un salarié conteste son licenciement pour faute grave fondé sur un refus de mutation, l'employeur invoquant une clause de mobilité du contrat de travail alors que précédemment au licenciement, l'employeur avait renoncé à l'application de cette clause.

Le 20 mai 2005, l'employeur a adressé au salarié un courrier recommandé confirmant la

délocalisation de l'entreprise. L'employeur précisait expressément que “ malgré la clause de mobilité stipulée dans (le) contrat de travail et conformément à l'article 2561 du Droit du Travail (sic), (le salarié) dispos(ait) d'un délai d'un mois à compter de la réception de ce courrier pour faire connaître (son) refus par courrier recommandé ”, “ à défaut de réponse, (l'employeur) considérer(a) l'acceptation comme acquise ”.

Une telle formulation reprend exactement les dispositions de l'article L. 321 – 1 – 2 du Code du Travail et démontre ainsi que l'employeur renonçait à mettre en oeuvre la clause de mobilité.

Par deux lettres recommandées, le salarié maintenait sa décision de refus de délocalisation.

L'employeur a notifié le licenciement au salarié.

La lettre, qui fixe les limites du litige, rappelle les informations données par courrier du 20 Mai 2005, explique les raisons du transfert des activités de l'entreprise sur un autre site, mentionne que le salarié avait informé son employeur du refus quant au transfert du poste de travail et se termine en indiquant que le contrat de travail comprenait une clause de mobilité et que le refus d'accepter celle-ci correspondait à une faute du salarié.

Cependant, l'employeur avait expressément décidé antérieurement de ne pas mettre en oeuvre cette clause de mobilité.

Il s'en déduit qu'il ne pouvait plus licencier le salarié pour refus de se conformer à cette clause. En conséquence, le licenciement prononcé se révèle être sans cause réelle et sérieuse.

(Arrêt du 29 Février 2008, N ° 71, Répertoire général n° 07/00722)

<p style="text-align: center;">APPLICATION DE LA LOI NOUVELLE EN MATIERE DE CESSION DE BAIL RURAL</p>
--

Bail rural - Cession de bail au fils d'un des preneurs- Article L 331-3 du Code Rural - Dispositions relatives à l'autorisation administrative préalable d'exploiter - Conditions de cession appréciées à la date de la cession projetée - Loi du 5 Juillet 2006 d'orientation agricole - Ordonnance du 13 Juillet 2006 relative au statut du fermage - Application de la loi nouvelle

Deux copreneurs d'un bail rural, dont les parcelles ont été mises à la disposition d'un GAEC, désirent céder leur droit au bail sur ces dernières au profit du fils de l'entre d'entre eux.

Les conditions édictées par l'article L. 331 – 3 du Code rural doivent être appréciées à la date de la cession projetée, soit le 19 Octobre 2008.

Si aucune disposition de la loi du 5 janvier 2006 d'orientation agricole et de l'ordonnance du 13

juillet 2006 relative au statut du fermage et modifiant le Code Rural ne prévoit que les nouvelles dispositions s'appliquent aux instances en cours, il n'en demeure pas moins que toute loi nouvelle s'applique immédiatement aux effets à venir des situations juridiques non contractuelles en cours au moment où elle entre en vigueur, même lorsque semblable situation fait l'objet d'une instance judiciaire.

En conséquence, les nouvelles dispositions relatives à l'autorisation administrative préalable d'exploiter s'appliquent au présent litige.

L' 4° de l'article L. 331 – 2 du Code rural a été abrogé par la loi du 5 janvier 2006.

Il s'en déduit que désormais n'est plus soumise à autorisation préalable toute diminution du nombre total des associés exploitants même si la nouvelle répartition des parts ou actions de la personne morale fait franchir à l'un de ses membres, seul ou avec son conjoint et ses ayants droits, le seuil de 50 % du capital.

De plus, l'opération envisagée ne conduit ni à une installation, ni à un agrandissement, ni à une réunion d'exploitation agricole au bénéfice d'une exploitation agricole dont l'un des membres, ayant la qualité d'exploitant, a atteint l'âge requis pour bénéficier d'un avantage de vieillesse agricole puisque le fils est déjà membre du G.A.E.C. qui met en valeur cette exploitation agricole. Il s'en déduit que le 3° de l'article L. 331 – 2 du Code rural n'est pas applicable à l'espèce.

En conséquence, la présente cession de bail, au profit de l'un des membres du G.A.E.C. déjà constitué et en activité, n'est pas soumise à autorisation préalable sur le fondement du 3° du texte précité et n'est plus soumise à autorisation sur le fondement du 4° désormais abrogé.

(Arrêt du 8 Février 2008, N ° 7, Répertoire général n° 07/00564)

Bail rural - Cession de bail au fils d'un des preneurs- Article L 331-3 du Code Rural - Dispositions relatives à l'autorisation administrative préalable d'exploiter - Conditions de cession appréciées à la date de la cession projetée - Loi du 5 Juillet 2006 d'orientation agricole - Ordonnance du 13 Juillet 2006 relative au statut du fermage - Application de la loi nouvelle

Un bailleur conteste la cession de bail rural envisagé par des preneurs au profit de leur fils et notamment l'absence d'autorisation administrative préalable d'exploiter au profit de ce dernier.

Si aucune disposition de la Loi du 5 janvier 2006 d'orientation agricole et de l'Ordonnance du 13 juillet 2006 relative au statut du fermage et modifiant le Code Rural ne prévoit que les nouvelles dispositions s'appliquent aux instances en cours, il n'en demeure pas moins que toute loi nouvelle s'applique immédiatement aux effets à venir des situations juridiques non contractuelles en cours au moment où elle entre en vigueur, même lorsque semblable situation fait l'objet d'une instance judiciaire.

En conséquence, les nouvelles dispositions relatives à l'autorisation administrative préalable d'exploiter s'appliquent au présent litige.

Le 4° de l'article L. 331 – 2 du Code rural ayant été abrogé par la Loi du 5 janvier 2006, il s'en déduit que désormais n'est plus soumise à autorisation préalable toute diminution du nombre total des associés exploitants même si la nouvelle répartition des parts ou actions de la personne morale fait franchir à l'un de ses membres, seul ou avec son conjoint et ses ayants droits, le seuil de 50 % du capital.

De plus en l'espèce, l'opération envisagée ne conduit ni à une installation, ni à un agrandissement, ni à une réunion d'exploitation agricole au bénéfice d'une exploitation agricole dont l'un des membres, ayant la qualité d'exploitant, a atteint l'âge requis pour bénéficier d'un avantage de vieillesse agricole puisque leur fils est déjà membre du G.A.E.C. qui met en valeur cette exploitation agricole. Il s'en déduit que le 3° de l'article L. 331 – 2 du Code rural n'est pas applicable à l'espèce.

En conséquence, la présente cession de bail, au profit de l'un des membres du G.A.E.C. déjà constitué et en activité, n'est pas soumise à autorisation préalable sur le fondement du 3° du texte précité et n'est plus soumise à autorisation sur le fondement du 4° désormais abrogé.

(Arrêt du 14 Mars 2008, N ° 14, Répertoire général n ° 07/00930)

CONGES PAYES

Contrat de travail à durée déterminée - Congés payés - Indemnité compensatrice de congés payés - Article L 122-3-3 alinéa 3 du Code du Travail

Un salarié a été embauché par contrat à durée déterminée.

Après avoir été renouvelé une fois, il a reçu son certificat de travail, son solde de tout compte et son attestation ASSEDIC.

Le salarié réclame à son employeur une indemnité compensatrice de congés payés.

D'une part, en vertu de l'article L. 122 – 3 – 3 alinéa 3 du Code du Travail, par dérogation aux dispositions de l'article L. 223 – 2, à savoir les dispositions relatives à la période de référence ouvrant droit à congés, le salarié lié par un contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, quelle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicables dans l'entreprise ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci.

D'autre part, par application de l'article L. 223 – 15 du Code du Travail, lorsque le maintien en activité d'un établissement n'est pas assuré pendant un nombre de jours dépassant la durée fixée pour la durée des congés légaux annuels, l'employeur est tenu pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, de verser à son personnel une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés.

Il s'en déduit qu'un employeur peut imposer à son salarié, sous contrat à durée déterminée, des congés payés lors des périodes d'inactivité de l'entreprise.

Ensuite, si l'employeur ne fournissait pas de travail à son salarié, quand bien même les droits à

congés de celui-ci étaient dépassés en ne pouvant pas artificiellement réduire la durée du contrat à durée déterminée sauf clause contractuelle expresse, il devait soit lui verser la rémunération convenue, soit lui verser l'indemnité prévue à l'article L. 223 – 15, soit lui faire obtenir l'allocation pour privation partielle d'emploi édictée à l'article R. 351-52 du Code du travail.

En l'espèce, les jours de congés octroyés par l'employeur au salarié pendant les périodes d'inactivité de l'entreprise l'ont rempli de ses droits, sans que le salarié ait à rembourser des jours de congé imposés excédents le nombre de ceux auxquels il avait droit.
La demande d'indemnité compensatrice de congés payés est rejetée.

(Arrêt du 18 Janvier 2008 - N ° 16 - Répertoire général n ° 06/01693)

SURENDETTEMENT

Particulier exerçant une activité libérale - Surendettement - Articles L 330-1 et L 333-3 du Code de la Consommation - Loi du 25 Janvier 1985 - Loi du 26 Juillet 2005

Un créancier conteste le plan de surendettement accordé à une de ses débitrice, infirmière libérale, invoquant l'application de la loi du 26 Juillet 2005 sur la sauvegarde des entreprises. Le Juge de l'exécution du Tribunal d'Instance a déclaré bien fondée la demande du créancier. La débitrice interjette appel et invoque que la Loi du 26 Juillet 2005 n'est entrée en vigueur que le 1^{er} Janvier 2006, c'est-à-dire postérieurement au dépôt de son dossier devant la Commission de surendettement qui a statué le 22 Décembre 2005.

Il ressort des dispositions des articles L. 330 – 1 et L. 333 – 3 du Code de la Consommation que les procédures de traitement des situations de surendettement ne peuvent pas s'appliquer lorsque le débiteur, personne physique, relève d'une procédure instituée par la loi du 25 janvier 1985 relative au redressement et à la liquidation judiciaire des entreprises.

Les modifications de cette loi introduites par la loi du 26 juillet 2005 sont entrées en application le 1^{er} janvier 2006.

Depuis cette date, les procédures de sauvegarde, de redressement judiciaire et de liquidation judiciaire sont applicables à toute personne physique exerçant une activité professionnelle indépendante y compris une profession libérale soumise un statut législatif ou réglementaire ou dont le titre est protégé, et ce, en vertu des articles L. 620 – 2, L. 631 – 2 et L. 640 – 2 du Code de Commerce.

Le juge de l'exécution, saisi d'une contestation des mesures recommandées par une commission de surendettement des particuliers, peut, avant de statuer, s'assurer que le débiteur se trouve dans la situation définie aux dispositions rappelées ci-dessus.

Pour apprécier si le débiteur relève d'une des procédures instituées par la loi du 25 janvier 1985 modifiée et s'il se trouve, en conséquence, exclu du bénéfice des procédures applicables en matière de surendettement des particuliers, le juge doit se placer au jour où il statue.

En l'espèce, la débitrice, infirmière à titre libéral, a saisi, le 31 octobre 2005, la commission de surendettement de sa situation pécuniaire obérée.

Le 22 décembre 2005, cette commission a déclaré recevable sa demande de traitement d'une situation de surendettement.

Cependant, une telle décision n'a pas autorité de la chose jugée.

En outre, si l'article 191 de la loi du 26 juillet 2005 dispose que la loi nouvelle ne s'applique pas aux procédures en cours, sauf certaines dispositions limitativement énumérées résultant de la nouvelle rédaction du livre IV du code de commerce traitant des difficultés des entreprises, ce libellé démontre que ce texte de loi ne vise pas les procédures prévues par le Code de la Consommation.

Il s'en déduit que postérieurement au 1^{er} janvier 2006, il devait être relevé que la débitrice était alors irrecevable en sa demande de traitement d'une situation de surendettement des particuliers.

(Arrêt du 18 Janvier 2008 - N ° 1 - Répertoire général n ° 07/00226)