

**PROCEDURE**

**IRREGULARITE DE PROCEDURE**

**RESILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE**

**LICENCIEMENT D'UN SALARIE PROTÉGÉ**

**LICENCIEMENT ECONOMIQUE**

**CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE**

**CLAUSE DE NON-CONCURRENCE**

**CONGES PAYES**

**CONGES PAYES SUR INDEMNITE DE PREAVIS**

**UTILISATION DU CRÉDIT D'HEURES DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL**

**PERIODE D'ESSAI**

**CHANGEMENT DE CONDITIONS DE TRAVAIL**

## **PROCEDURE**

### Contestation d'un licenciement par un salarié - Représentation par un délégué syndical - Articles 931 et 932 du Code de Procédure Civile et R. 1461-1 du Code du Travail - Absence de pouvoir spécial de ce délégué - Irrecevabilité de l'appel

Il résulte des dispositions des articles 931 et 932 du Code de Procédure Civile et R 1461-1 du Code du Travail ( R 517-7 de l'ancien Code du Travail) que d'une part, l'appel des décisions d'un Conseil de Prud'hommes peut être formé par tout mandataire de la partie appelant, et que, d'autre part, ce mandataire, s'il n'est avocat ou avoué, doit justifier d'un pouvoir spécial.

Le procès verbal de déclaration d'appel ne faisant pas mention de la présentation d'un pouvoir spécial par le délégué syndical représentant le salarié, l'appel de ce dernier n'est pas recevable.

( Arrêt du 16 Mai 2008, N ° 170, Répertoire général n ° 07/01050 ).

### Déclaration d'appel - Condition de validité de l'acte - Absence de signature ou de mention permettant l'identification ou la détermination de la qualité de l'appelant - Irrégularité de fond de l'acte d'appel - Irrecevabilité de l'appel

L'apposition de la signature de l'appelant qui l'identifie, constitue une condition d'existence de l'acte d'appel.

Lorsqu'aucune mention de l'acte ne permet de déterminer l'identité ou la qualité de son auteur, ce défaut constitue une irrégularité de fond sans qu'il soit possible de se référer à des éléments extérieurs à la déclaration pour en vérifier la régularité.

En l'espèce, ni la signature, ni aucune mention de l'acte ne permet de déterminer l'identité ou la qualité de son auteur. Seuls des éléments extérieurs à la déclaration, apportés par l'appelant, permettent d'identifier l'auteur de l'acte.

L'acte d'appel est ainsi entaché d'une irrégularité de fond qui rend l'appel irrecevable.

( Arrêt du 20 Juin 2008, N ° 233, Répertoire général n ° 07/00535 ).

## **IRREGULARITE DE PROCEDURE**

### Contrat de travail - Licenciement - Annonce du licenciement pendant l'entretien préalable - Irrégularité de procédure

A la suite de l'entretien préalable, l'employeur a adressé à la salariée un courrier recommandé le 3 mai 2006 exposant que le 28 avril 2006 ( date de l'entretien préalable ), il lui avait signifié qu'il la licencierait pour faute grave, cette décision étant motivée par sa non justification d'une absence.

Ce courrier faisait rapport de la teneur de l'entretien préalable et se terminait par le paragraphe suivant : “ pour clore cet entretien, nous vous avons informé qu'un tel licenciement n'était assorti d'aucune indemnité. Après que nous ayons demandé à votre assistante si vous aviez des questions à poser et des éclaircissements à obtenir, que vous avez déclaré n'avoir rien à ajouter, l'entretien a été clos. Avec nos regrets devant une telle situation, nous vous prions d'agrèer....”.

Les termes de ce courrier montrent sans ambiguïté que la décision du licenciement a été prise et annoncée à la salariée à l'occasion de l'entretien.

Pour autant, il ne s'agit pas là d'un licenciement verbal mais d'une irrégularité de procédure.

( Arrêt du 5 Septembre 2008, N° 270, Répertoire général n ° 07/01785 ).

## **RESILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### Contrat de travail - Modification des conditions de travail :

1 ° / Demande de résiliation du contrat par la salariée protégée - Licenciement postérieur à la demande - Pas d'acceptation claire et non équivoque d'une modification de son contrat - Résiliation judiciaire - OUI

2 ° / Date d'effet : date de l'envoi de la lettre avec accusé de réception de licenciement postérieur à la demande de résiliation

Une salariée a saisi le Conseil de Prud'hommes d'une demande de résiliation de son contrat de travail s'analysant en un licenciement nul compte tenu de son statut de déléguée du personnel, au motif que l'employeur n'exécutait pas loyalement ses obligations à son égard.

Le premier juge a estimé que cette demande était devenue irrecevable en raison du licenciement intervenu postérieurement à sa saisine par la salariée.

Il résulte des dispositions de l'article L 122-4 du Code du Travail devenu L 1231-1 que

lorsqu'un salarié demande la résiliation de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à son service, et que ce dernier le licencie ultérieurement, le juge doit rechercher si la demande de résiliation était justifiée. Si tel est le cas, il fixe la date de la rupture à la date d'envoi de la lettre de licenciement.

1 ° / D'une part, le poste de production offert à la salariée à son retour de congé maladie comportait certaines attributions ne relevant pas du statut d'agent de maîtrise.

La volonté claire et non équivoque de la salariée d'accepter cette modification de son contrat de travail n'est pas caractérisée puisqu'elle a en réalité été poussée par son employeur mécontent de ses prestations.

La salariée justifie avoir la qualité de déléguée du personnel.

Il sera donc fait droit à la demande de résiliation du contrat de travail à la charge de l'employeur qui s'analyse, s'agissant d'un salarié protégé, en un licenciement nul.

2 ° / D'autre part, la demande de résiliation judiciaire de la salariée étant justifiée, la rupture est réputée intervenue le 2 Janvier 2006, date que les deux parties admettent comme celle de l'envoi de la lettre recommandée de licenciement.

( Arrêt du 23 Mai 2008, N ° 194, Répertoire général n ° 07/01445 ).

## **LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE**

### Licenciement pour faute grave - Conditions - Absence d'obligation de prononcer au préalable une mesure de mise à pied à titre conservatoire à l'encontre du salarié

La faute grave, privative d'indemnités de licenciement, est une faute qui résulte d'un fait imputable au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

Pour reconnaître une telle faute, la nécessité de prononcer au préalable une mesure de mise à pied à titre conservatoire n'est nullement obligatoire.

En l'espèce, les faits reprochés au salarié dans la lettre de licenciement ( non-respect des horaires de travail, absence injustifiée, insuffisances et négligences professionnelles, appels téléphoniques assortis d'injures et de menaces graves ) justifiaient un licenciement pour faute grave, même si aucune mise à pied conservatoire n'avait été ordonnée.

( Arrêt du 23 Mai 2008, N ° 188, Répertoire général n ° 07/01195 ).

## **LICENCIEMENT D'UN SALARIE PROTÉGÉ**

Salarié protégé - Licenciement - Article L 412-18 devenu L 2411-3 du Code du Travail - Nullité du licenciement du salarié protégé en raison de faits commis lors de son mandat - Faits reprochés au salarié postérieurs à son mandat - Absence de nullité

Le salarié fonde sa demande de nullité du licenciement sur les dispositions de l'article L. 412-18 devenu L. 2411-3 du Code du Travail et sur une jurisprudence selon laquelle le salarié protégé ne peut être licencié au terme de son mandat en raison de faits commis pendant la période de protection qui auraient dû être soumis à l'inspecteur du travail.

En l'espèce, si la procédure de licenciement a été initiée par la convocation du 9 septembre 2005 à un entretien préalable, soit moins d'un an après la cessation de ses mandats le 28 septembre 2004, le licenciement est intervenu par un courrier du 13 octobre 2005, soit après l'expiration de la période d'un an soumise à protection.

Si les faits motivant le licenciement remontent aux années 2002 et 2003, ils n'ont été connus de l'employeur qu'à partir de la lettre d'observation de l'URSSAF du 10 août 2005, et surtout du complément d'informations apporté par cet organisme par courrier du 6 septembre 2005. C'est justement que l'employeur a souhaité entendre le salarié le 16 septembre 2005 ainsi que différents protagonistes et membres du comité d'entreprise avant de se convaincre, en octobre 2005, du caractère fautif des faits révélés par le contrôle de l'URSSAF, de sorte que, à la date de la décision de licenciement, l'employeur n'était pas tenu de soumettre ces faits à l'inspecteur du travail.

Le licenciement ne peut être déclaré nul.

( Arrêt du 3 Octobre 2008, N ° 299, Répertoire général n ° 299 )

Salarié délégué titulaire du personnel - Salarié protégé - Licenciement pour faute grave - Annulation du licenciement pour absence d'autorisation préalable de l'inspecteur du travail - Absence de possibilité pour l'employeur de revenir unilatéralement sur le licenciement - Cumul possible entre l'indemnité forfaitaire due en l'absence de réintégration du salarié et les éventuels dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Par application des dispositions de l'article L 425-1 du code du travail alors applicable devenu L 2421-3, le licenciement d'un salarié protégé, en l'espèce un délégué du personnel, en violation de son statut protecteur pour ne pas avoir sollicité l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail est nul de plein droit.

L'employeur ne peut revenir unilatéralement sur sa décision de licencier une fois celle-ci notifiée au salarié.

En cas de non réintégration du salarié, étant précisé qu'en l'espèce elle n'a été ni proposée, ni demandée, celui-ci a droit au versement d'une indemnité forfaitaire égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection en cours, soit le terme du mandat majoré de la période protégée d'après-mandat de six mois.

Il s'agit d'une indemnisation qui n'est donc pas soumise à la prescription quinquennale, même si elle est calculée en terme de salaires.

Cependant, le salarié omet de préciser le point de départ du mandat en cours au moment du licenciement, la cour n'est donc pas en état de calculer son indemnisation.

En effet, il ne peut être fait droit sans vérification à sa demande portant sur la totalité d'un mandat de deux ans augmentée des six mois de protection d'après mandat. Il faut donc ordonner la réouverture des débats et surseoir à statuer sur cette demande.

Il sera également sursis à statuer sur celle portant sur les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse que le salarié est en droit d'obtenir cumulativement, sans qu'il y ait lieu d'apprécier la cause réelle et sérieuse du licenciement.

( Arrêt du 17 Octobre 2008, N ° 322, Répertoire général n ° 07/01532 ).

## **LICENCIEMENT ECONOMIQUE**

Licenciement économique - Acceptation de la convention de reclassement personnalisé par le salarié - Possibilité pour le salarié de contester le motif économique du licenciement : OUI

Si l'adhésion d'un salarié à une convention de reclassement personnalisé entraîne une rupture qui est réputée intervenir d'un commun accord, elle ne le prive pas de la possibilité d'en contester le motif économique.

( Arrêt du 17 Octobre 2008, N ° 318, Répertoire général n ° 07/01191 ).

Licenciement économique - Impossibilité de reclasser le salarié licencié dans la société - Pas d'obligation pour l'employeur de faire une proposition personnalisée, précise et écrite de reclassement au salarié

La société, qui a dû procéder au licenciement économique simultané de sept salariés dont deux dans la catégorie des techniciens d'ateliers, qui ne comprend qu'une seule usine, et qui n'appartient à aucun groupe, a ainsi suffisamment démontré qu'elle était dans l'impossibilité de procéder au reclassement du salarié.

Ce dernier ne fait d'ailleurs état d'aucun poste de reclassement qui aurait pu lui être proposé.

Faute de pouvoir le reclasser, la société n'était pas tenue de faire à ce dernier une proposition personnalisée, précise et écrite de reclassement, contrairement à ce qu'ont retenu les premiers juges.

( Arrêt du 17 Octobre 2008, N ° 318, Répertoire général n ° 07/01191 ).

## **CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE**

Contrat de travail temporaire - Condition de recours - Activité normale de l'entreprise - Requalification en contrat à durée indéterminée - Article L 1251-40 du Code du Travail - Recours du salarié contre l'entreprise utilisatrice - Possibilité d'engager la responsabilité de la société de travail temporaire concernant les conditions de forme du contrat de mission

L'article L124-7 devenu L1251-40 du Code du Travail qui sanctionne l'inobservation par l'entreprise utilisatrice de certaines dispositions du Code du Travail par une requalification du contrat en contrat à durée indéterminée, n'exclut pas la possibilité pour le salarié d'agir contre l'entreprise de travail temporaire lorsque les conditions à défaut desquelles toute opération de main-d'oeuvre est interdite, n'ont pas été respectées, notamment en cas d'irrégularités de forme touchant le contrat de mission.

L'article L124-4 devenu L1251-16 et L1251-17 du Code du Travail prévoit que le contrat de mission doit être établi par écrit, et transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

En l'espèce, le salarié, qui demande également la condamnation de la société de travail temporaire à lui payer les conséquences de la requalification de ses contrats et de la rupture, soutient que les contrats de mission sont irréguliers pour ne pas avoir été signés le jour même mais seulement expédiés.

Par conséquent il ne les aurait reçus qu'après un délai de 48 heures, ce que dément la société de travail temporaire.

Tous les contrats de travail produits sont signés et datés du jour du début de mission.

Un exemplaire de chaque est en possession du salarié qui les produit. La présence sur certains exemplaires produits par le salarié d'un papillon agrafé avec la mention " Entraide Travail temporaire - Merci de bien vouloir nous retourner un exemplaire du contrat ci-joint signé" ne permet pas de déduire, comme le fait l'intimé, que ces contrats ont été envoyés par la poste le premier jour de la mission, et transmis en conséquence plus de deux jours ouvrables après la mise à disposition.

Le salarié est donc débouté de ses demandes dirigées à l'encontre de la société de travail temporaire.

( Arrêt du 2 Mai 2008, N ° 149, Répertoire général n ° 07/01071 ).

## **CLAUSE DE NON-CONCURRENCE**

Fin du contrat de travail - Clause de non concurrence - Contrepartie financière au profit de la salariée durant le contrat de travail - Absence de versement de cette contrepartie par l'employeur - Non respect de ses obligations - Impossibilité pour l'employeur de se prévaloir de la clause de non-concurrence à l'encontre de la salariée

Le contrat de travail comportait une clause de non-concurrence pour une durée de 24 mois suivant la fin du contrat travail. Il était prévu que le non-respect de cette clause de non-concurrence exposerait la salariée au paiement d'une indemnité à titre de clause pénale égale à son salaire annuel perçu au cours des derniers mois passés au service de l'employeur, d'une astreinte pour obtenir la cessation de l'infraction, et de dommages et intérêts pour compenser le préjudice subi.

Cette clause de non-concurrence avait une contrepartie financière, égale à 20 % de la moyenne mensuelle de rémunération des trois derniers mois pour la première année, à 10 % pour la seconde année. Il était prévu qu'elle devait être versée mensuellement, sur demande mensuelle de la salariée accompagnée de certains justificatifs.

L'employeur ne justifie pas avoir effectué ces versements mensuels après le départ de la salariée qui, de son côté, indique ne pas les avoir reçus.

Ces versements étaient pourtant obligatoires pour donner effet à la clause de non-concurrence, même en l'absence d'une demande de la salariée avec production de justificatifs prévus au contrat de travail.

En effet, l'absence d'une telle demande ne pouvait aboutir à priver la salariée de toute contrepartie financière, sauf à rendre la clause de non-concurrence sans contrepartie et donc nulle.

L'employeur n'ayant pas lui-même respecté ses obligations, il ne peut se prévaloir d'une violation de la clause de non-concurrence et réclamer l'application de la clause pénale.

( Arrêt du 3 Octobre 2008, N ° 305, Répertoire général n ° 08/00240 ).



## **CONGES PAYES**

### Contrat de travail - Congés payés - Directive 93/104/CE du Conseil de l'Union Européenne du 23 Novembre 2003 - Accident du travail - Congés payés acquis reportés après date reprise du travail

Un salarié fait valoir qu'il n'a pu prendre les congés payés cumulés au 31 Mai 2005 à cause d'un accident du travail survenu en Juin 2005.

Eu égard à la finalité qu'assigne aux congés payés la directive 93/104/CE du Conseil de l'Union Européenne du 23 Novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année prévue par le code du travail ou une convention collective, en raison d'absences liées à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les congés payés acquis doivent être reportés après la date de reprise du travail.

Il ne peut être fait droit à la demande du salarié qui a conservé à ce jour la possibilité de bénéficier des congés payés en cause.

( Arrêt du 24 Octobre 2008, N ° 332, Répertoire général n° 07/01472 ).

## **CONGES PAYES SUR INDEMNITE DE PREAVIS**

### Contrat de travail - Licenciement - Demande de congés payés sur indemnité de préavis - Période de travail effectif - Paiement des congés payés

Une salariée licenciée demande à son employeur le paiement de congés payés sur l' indemnité de préavis.

La période de préavis doit être considérée comme une période de travail effectif, même si le salarié est dispensé de l'exécuter.

Il doit donc être fait droit à la demande de la salariée.

( Arrêt du 20 Juin 2008, N ° 237, Répertoire général n° 07/00721 )

## **UTILISATION DU CRÉDIT D'HEURES DU DÉLÉGUÉ SYNDICAL**

Salarié délégué syndical - Articles L 412-17 et L 412-20 du Code du Travail - Utilisation du crédit d'heures accordé au délégué syndical - Présomption de bonne utilisation par le salarié

En vertu des dispositions des articles L 412-17 et L 412-20 du code du travail alors applicables, l'utilisation du crédit d'heures accordé au délégué syndical ne peut faire l'objet d'un contrôle préalable de l'employeur.

Ce crédit d'heures fait l'objet d'une présomption de bonne utilisation. L'employeur qui la conteste doit saisir le juge.

Par conséquent, la société ne pouvait prendre l'initiative de sanctionner le salarié et de retenir une partie de son salaire pour absence injustifiée.

( Arrêt du 17 Octobre 2008, N ° 321, Répertoire général n ° 07/01529 ).

## **PERIODE D'ESSAI**

Rupture relation de travail - Absence de connaissance par le salarié de l'existence d'une période d'essai et de sa durée - Absence de procédure de licenciement - Rupture abusive

Une période d'essai ne se présume pas et doit être fixée dans son principe et dans sa durée dès l'engagement du salarié.

L'employeur ne peut se prévaloir de la période d'essai instituée de manière obligatoire par la convention collective que si le salarié a été informé, au moment de son engagement, de l'existence d'une convention collective et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Enfin, le renouvellement ou la prolongation de la période d'essai ne peut résulter que d'un accord exprès des parties intervenu au cours de la période initiale.

En l'espèce, aucun contrat de travail signé par le salarié n'était versé aux débats.

Ainsi, comme le soutenait le salarié, l'employeur ne démontrait pas qu'au moment de son engagement le salarié connaissait le principe et la durée de la période d'essai.

En conséquence, la rupture n'avait pas pu intervenir au cours d'une période d'essai. La lettre de rupture n'étant pas motivée, cette dernière était alors intervenue sans procédure de licenciement et de manière abusive.

( Arrêt du 16 Mai 2008, N ° 176, Répertoire général n ° 07/01300 ).

## **CHANGEMENT DE CONDITIONS DE TRAVAIL**

Contrat de travail - Changement de lieu de travail - Refus de la salariée - Licenciement pour faute grave - Changement de conditions de travail - Refus non constitutif de faute grave - Licenciement pour cause réelle et sérieuse - OUI.

Le changement de lieu de travail décidé par l'employeur doit s'apprécier de manière objective, sans prendre en considération la situation personnelle du salarié.

Si le nouveau lieu de travail se situe dans le même secteur géographique que le précédent, il y a simplement changement des conditions de travail.

En l'espèce, une salariée contestait son licenciement pour faute grave prononcé après son refus de suivre le transfert des locaux de l'entreprise intervenu pendant son congé parental.

La société avait déplacé ses locaux dans une localité située dans le même département, distante de 48 km, aussi bien accessible par la route que par le chemin de fer.

L'employeur avait mis en place des mesures d'accompagnement, notamment en aménageant les horaires de travail pour permettre à ses salariés d'utiliser les transports en commun.

Il s'en déduisait qu'il n'y a pas eu modification du contrat de travail mais seulement changement des conditions de travail.

Cependant, la faute grave, privative d'indemnités de licenciement, est une faute qui résulte d'un fait imputable au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.

Le refus par des salariés du changement de leurs conditions de travail, s'il rend leurs licenciements fondés sur une cause réelle et sérieuse, ne constitue pas à lui seule une faute grave.

En l'espèce, si le refus de la salariée de reprendre l'exécution du contrat de travail en raison d'un simple changement dans ses conditions intervenu pendant son congé parental était fautif, il n'en demeurerait pas moins que ce refus n'était pas constitutif d'une faute grave dans la mesure où l'augmentation de la distance entre son domicile et son lieu de travail imposait à la salariée non seulement un temps de transport multiplié par deux et un coût supplémentaire mais aussi de grands changements dans son organisation familiale.

En conséquence, le licenciement de la salariée n'était pas fondé sur une faute grave mais seulement sur une cause réelle et sérieuse.

( Arrêt du 6 Juin 2008, N ° 217 , Répertoire général n ° 07/01439 ).