

SOMMAIRES
FEVRIER - JUIN 2009

APPEL

CA Ch soc. 22 Mai 2009: N° 180 – R.G.: 08/01272

APPEL – RECEVABILITE – Signature par l'associé du conseil – oui

Lorsque la déclaration d'appel a été formée au nom d'un salarié par courrier à en tête d'un avocat ou d'une société civile professionnelle d'avocats, l'absence de précision de l'acte sur l'identité et la qualité de son auteur ne constitue pas à elle seule une cause de nullité de la déclaration d'appel et l'appelant doit être admis à établir que le signataire avait, à la date à laquelle le recours a été formé, le pouvoir de le faire.

En l'espèce, l'avocat de l'appelant, auquel a été demandée une note en délibéré qu'il précise avoir communiquée à son adversaire, rapporte la preuve par l'attestation de son associé au sein de la société civile professionnelle à laquelle ils appartiennent tous deux qu'il a signé l'acte d'appel litigieux. L'acte critiqué est donc régulier en la forme et l'appel est en conséquence recevable.

FORCLUSION

CA Ch soc. 12 juin 2009 : N° 211 – R.G.:08/01234

FORCLUSION – Action en réparation du préjudice causé par l'irrégularité de fond d'un licenciement – Délai pour agir – Application de l'article L. 625-1 du code du commerce – NON

LIQUIDATION JUDICIAIRE – Assurance garantie des créances salariales – Articles L. 3253-6 et suivants du code du travail – Obligation légale couvrant les créances résultant de la rupture des contrats de travail intervenant dans les 15 jours suivant le jugement de liquidation – Inopposabilité des contrats de travail conclus postérieurement à la date de cessation de paiement – NON

1°) L'action qui tend à la réparation du préjudice causé par l'irrégularité de fond d'un licenciement est fondée sur les articles du code du travail fondant la compétence du conseil de prud'hommes conformément à l'article L.511-1 du même code. Cette action est distincte de celle tendant à la contestation de l'état des créances salariales dans le cadre d'une procédure de liquidation judiciaire et ne peut dès lors se voir opposer la fin de non-recevoir tirée de la forclusion prévue par l'article L. 625-1 du code de commerce.

2°) En application de l'article L. 3253-6 et suivants du code du travail, le CGEA doit sa garantie, non pas en qualité de tiers contractant, mais par obligation légale d'assurance couvrant notamment les créances résultant de la rupture des contrats de travail intervenant dans les 15 jours suivant le jugement de liquidation. Le CGEA est donc mal fondé à invoquer l'inopposabilité de contrats de travail conclus postérieurement à la date de cessation de paiement.

TIERCE OPPOSITION

CA Ch soc. 30 JANVIER 2009: N° 33 – R.G.: 08/00273

TIERCE OPPOSITION – EFFETS – Liquidation judiciaire - Créances du salarié – Assurance contre le risque de non-paiement – Inopposabilité au tiers opposant du jugement définitif entre les parties – Impossibilité juridique d'exécution simultanée: NON

En vertu de l'article 582 du code de procédure civile, la tierce opposition tend à faire rétracter ou réformer le jugement au profit du tiers qui l'attaque et remet en question, relativement à son auteur, les points jugés qu'elle critique, pour qu'il soit à nouveau statué en fait et en droit.

L'employeur ayant été placé en liquidation judiciaire, sur tierce opposition du centre de gestion de l'assurance générale des salaires, la rupture du contrat de travail du salarié a été fixée à la date où il en a pris acte, aucun salaire n'étant dû postérieurement. Le licenciement économique prononcé de manière conditionnelle par le liquidateur judiciaire est alors sans effet.

Par ailleurs, le jugement du conseil de prud'hommes qui a condamné l'employeur à verser au salarié un rappel de salaires et des congés payés afférents étant devenu définitif à l'égard de ces deux parties, les créances du salarié dans cette liquidation judiciaire ont été fixées et la condamnation pourra être exécutée si l'actif de la liquidation judiciaire le permet. En cas de non-paiement de ce rappel de salaires, le CGEA qui a formé opposition contre ce jugement et qui a obtenu une décision rejetant la demande de rappels de salaires ne peut être appelé, en application de l'article L. 143-11-11, alinéa 2, 1° devenu L. 3253-6 du code du travail, en garantie de cette créance du salarié, dans la mesure où il n'existe pas une impossibilité juridique d'exécution simultanée des deux décisions tenant à une contrariété irréductible.

CA Ch soc. 27 février 2009: N° 102 – R.G.: 08/00796

TIERCE OPPOSITION – Recevabilité – Qualité de tiers – AGS – Qualité de créancier ou d'ayant droit de la société liquidée (non) – Représenté à l'instance par la société liquidée (non) – Opposition au paiement de créances salariales établies par jugement définitif (oui) – Mandataire-liquidateur – Représentation par l'employeur (oui) – Tierce opposition recevable (non).

Selon l'article 583 du code de procédure civile, est recevable à former tierce opposition toute personne qui y a intérêt, à la condition qu'elle n'ait été ni partie, ni représentée au jugement qu'elle attaque.

Les organismes chargés de la gestion du régime de garantie des salaires, qui peuvent, en vertu de

l'article L. 621-127 du code de commerce, refuser pour quelle que cause que ce soit le règlement d'une créance figurant sur le relevé des créances salariales, ont le droit de faire opposition au paiement de créances définitivement établies dans une instance à laquelle ils n'ont pas été parties et ne peuvent être considérés comme y ayant été représentés par l'employeur ou comme ayant la qualité de créancier ou d'ayant droit de celui-ci. Est ainsi recevable à former tierce opposition le CGEA à un jugement du conseil de prud'hommes du 18 décembre 2006, alors que le tribunal de commerce a prononcé la liquidation judiciaire de la société le 21 décembre 2007.

En revanche, la société placée en liquidation judiciaire doit être considérée comme représentée à l'instance par l'employeur. Le mandataire liquidateur ensuite désigné n'est donc pas recevable à former tierce opposition.

CONTRAT DE TRAVAIL

CA Ch soc. 06 MARS 2009: N° 106 – R.G.: 08/00812

CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE – CAS DE RECOURS – Emploi d'usage – FORME – Définition précise du motif de recours – Existence de l'usage – Caractère temporaire - SANCTION – Requalification en contrat à durée indéterminée.

CONTRAT DE TRAVAIL – RUPTURE – Licenciement – Procédure – Entretien préalable – Représentation du directeur de l'association par le secrétaire – Régularité – OUI.

1°)

En vertu de l'article L.122-3-1 devenu L.1242-12 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée doit comporter la définition précise de son motif et, à défaut, est réputé conclu pour une durée indéterminée. L'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999 et mis en oeuvre par la Directive 1999/70/CE du 28 juin 1999, qui a pour objet, en ses clauses 1 et 5, de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs, impose de vérifier que le recours à l'utilisation de contrats successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

Quand bien même une association serait susceptible de recourir à un contrat à durée déterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère temporaire de certains emplois dans le secteur d'activité de l'action culturelle et de l'enseignement à laquelle elle appartient, le contrat de travail doit comporter le motif écrit de ce recours spécifique à un tel emploi et il incombe à l'employeur de démontrer que l'emploi en question a un caractère temporaire et qu'il existe un usage dans la profession de pourvoir cet emploi par un contrat de travail à durée déterminée.

2°)

En application de l'article 1985 du code civil, un mandat peut être donné verbalement. Conformément à l'article 416 du code de procédure civile, seul le mandat de représentation en justice doit être justifié au préalable

Le mandat donné par le président au secrétaire de l'association pour le représenter à l'entretien préalable au licenciement d'un salarié pouvait donc être justifié a posteriori.

CA Ch soc. 27 mars 2009: N°133 – R.G.: 08/00855

CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE – Office du juge – Détermination en fonction des fonctions réellement exercées.

En cas de différend sur la classification professionnelle qui doit être attribuée à un salarié, les juges doivent rechercher la nature de l'emploi effectivement occupé par le salarié et la qualification qu'il requiert au regard de la convention collective applicable.

CA Ch soc. 19 juin 2009 : N°218 – R.G.: 08/1481

CONTRAT DE TRAVAIL – Contrat à durée déterminée – Cas de recours – Article L 1272-2 4° du code du travail – Remplacement d'un chef d'entreprise commerciale – Remplacement partiel ou à un autre poste – Requalification en contrat à durée indéterminée – NON

L'article L. 122-1-1 4° devenu L 1242-2 4° du code du travail, qui prévoit la possibilité de recourir à un contrat à durée déterminée pour le remplacement d'un chef d'entreprise commerciale, ne comporte pas pour l'employeur l'obligation d'affecter le salarié recruté en remplacement au poste même occupé par la personne absente ou de lui confier la totalité des fonctions exercées par cette dernière. Aucune mention spécifique sur ce point n'est exigée dans le contrat de travail écrit.

La société immobilière qui, en remplacement de la personne absente occupant le poste de gérant, a embauché à durée déterminée un salarié, non titulaire d'une carte professionnelle, au poste d'agent de location, sans que le contrat ne spécifie qu'il s'agissait d'un remplacement partiel, n'a pas fait une utilisation irrégulière du recours à un contrat à durée déterminée.

CA Ch soc. 19 juin 2009 : N° 222 – R.G.:08/1729

CONTRAT DE TRAVAIL – Contrat de mission – Cas de recours – Accroissement de l'activité normale de l'entreprise – Requalification en contrat à durée indéterminée – OUI

Le contrat de mission ne pouvant avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice, doivent être requalifiés en contrat à durée indéterminée, les contrats motivés par l'ouverture d'une agence qui vient consacrer une croissance de l'activité avec pour objectif de la pérenniser voire de la renforcer et qui marque ainsi un accroissement de l'activité normale de l'entreprise dépourvu de caractère temporaire.

SALARIE PROTEGE

CA Ch. Soc. 12 juin 2009: N° 205 – R.G. 08/1330

SALARIE PROTEGE – Rupture du contrat de travail – Prise d'acte par le salarié aux torts de l'employeur – Indemnité pour violation du statut protecteur – Cumul avec indemnité de préavis versée par l'employeur – NON

SALARIE PROTEGE – Rupture du contrat de travail – Indemnité de violation du statut protecteur – Articles 1244-1 et 1244-2 du code civil – Applicabilité – OUI

1°) D'une part, en application de l'article L. 436-1 devenu l'article 2411-8 du code du travail, la sanction de la méconnaissance par l'employeur du statut protecteur d'un membre du comité d'entreprise, dont la rupture du contrat de travail est qualifiée de licenciement nul, est la rémunération que le salarié aurait perçue jusqu'à la fin de la période de protection.

D'autre part, l'indemnité de préavis, de nature salariale, versée par l'employeur et non par un tiers au contrat de travail, compense la rémunération qu'aurait due recevoir le salarié pendant la période, légale ou conventionnelle, qui sépare la date de la décision de rupture de la relation de travail et la date d'effet de cette rupture.

En conséquence, le salarié objet d'un licenciement nul pour atteinte à son statut protecteur, qui a reçu de son employeur une indemnité de préavis, n'a droit, à titre de réparation pour la seule méconnaissance de ce statut, qu'à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de la fin du préavis jusqu'à la fin de la période de protection.

2°) Sur le fondement de l'article 1244-1 du code civil, le juge qui condamne un employeur à payer à un salarié protégé une indemnité de violation de statut protecteur peut, compte tenu de la situation de l'employeur et en considération des besoins du salarié protégé, échelonner le paiement des sommes dues. Cette décision, en application de l'article 1244-2 du code civil suspend toute procédure d'exécution engagée par le salarié pour en avoir le paiement et fait cesser les majorations d'intérêts ou les pénalités encourues à raison du retard de paiement.