L'ECRIT JUDICIAIRE
REDACTION DES JUGEMENTS

formation prud'homale

des

10 & 11 juin 2021

http://www.portail-droit-social.fr/

La rédaction des décision est intrinsèquement liée au déroulement de l'audience (des débats) et du délibéré. Nous examinerons donc LE DÉROULEMENT DES AUDIENCES (section 1), LE DÉROULEMENT DES DÉLIBÉRÉS (section 2) et LES REDACTIONS (section 3).

PLAN

Section 1 **LE DÉROULEMENT DES AUDIENCES** . . . . . - 1 -
I / CONDUITE A TENIR A TOUTES LES AUDIENCES . . . . . - 1 -
A / Le port de la médaille . . . . . - 1 -
B / Nécessité d'utiliser la langue française . . . . . - 2 -
1°) Lors des débats . . . . . - 2 -
2°) Les décisions doivent impérativement être rédigées en français . . . . . - 3 -
C / La police de l'audience . . . . . - 3 -
D / Une formation sereine . . . . . - 3 -
E / S'assurer de la qualité des personnes qui comparaissent . . . . . - 3 -
F / S'assurer du bien fondé des demandes sur les exceptions de procédure ou les fins de non recevoir . . . . . - 4 -
G / Exiger des réponses précises . . . . . - 4 -
H / Ne pas dénaturer les demandes . . . . . - 4 -
II / L'AUDIENCE DU BUREAU DE JUGEMENT . . . . . - 5 -
A / Composition du bureau de jugement . . . . . - 5 -
B / Etude de dossiers avant l'audience . . . . . - 6 -
C / Police de l'audience . . . . . - 7 -
D / Publicité des débats . . . . . - 7 -
E / Respect du contradictoire . . . . . - 8 -
F / Déroulement des débats . . . . . - 9 -

Section 2 **LE DÉROULEMENT DES DÉLIBÉRÉS** . . . . . - 10 -

I / FIXATION DES DATES . . . . . -10-
A / Mise en délibéré systématique 10
B / Délibéré rapide 11
II / LE RÔLE DE CHAQUE CONSEILLER 11
III / MISE EN PARTAGE DE VOIX 14
IV / LES FEUILLES DE DELIBERE 17

Section 3 **LES RÉDACTIONS (les motivations)** 25

I / PRINCIPES 25
II / PRESENTATION DES DECISIONS JURIDICTIONNELLES 29
Le chapeau 29
Le rappel de la procédure 32
Les faits et prétentions des parties 32
Les motifs (la motivation) 34
Le dispositif 39
Signature du jugement 40
III / LES ORDONNANCES DU BUREAU DE CONCILIATION & D'ORIENTATION 41
IV / LES ORDONNANCES DE RÉFÉRÉ 50
V / EXAMEN DES CONCLUSIONS DES PARTIES ET DU JUGEMENT 54
Cas pratique n°1 - obligation de reclassement suite à inaptitude
Cas pratique n°2 - absence du salarié (incarcération) et rupture du contrat de travail
VI / PRÉSENTATION COMPARATIVE DE DÉCISIONS EN PREMIÈRE INSTANCE ET EN APPEL 68
AFFAIRE n°1 (CCCC / FFFF) - QUALIFICATION FAUTE GRAVE
AFFAIRE n°2 (DDDD / PPPP) - QUALIFICATION FAUTE GRAVE
AFFAIRE n°3 (DDDD / EEEE) - DOUBLE SANCTION PROHIBEE
AFFAIRE n°4 (GGGG / VVVV) - REQUALIFICATION DE LA RUPTURE

Section 4 **LES PRONONCÉS** 82

LE PRONONCÉ EN AUDIENCE PUBLIQUE
LE PRONONCÉ PAR MISE À DISPOSITION AU GREFFE

Section 1

LE DÉROULEMENT DES AUDIENCES

I / CONDUITE A TENIR A TOUTES LES AUDIENCES

A / Le port de la médaille

Les conseillers doivent porter dans l'exercice de leurs fonctions **une médaille**.

L'article D1442-25 du code du travail dispose*: " Les membres du conseil de prud'hommes portent, soit à l'audience, soit dans les cérémonies publiques, suspendue à un ruban, en sautoir, une médaille signe de leurs fonctions.*

Cette médaille est en bronze doré pour le président du conseil de prud'hommes et, à l'audience, pour le président du bureau de jugement. Elle est en bronze argenté pour les autres conseillers. D'un module de 65 mm, elle porte à l'avers la mention République française et une tête symbolisant la République, placée de profil, tournée à droite.

La médaille est suspendue à un ruban d'une largeur de 75 mm au moyen d'une attache d'une largeur de 75 mm portant un rameau d'olivier. Ce ruban est divisé dans le sens vertical en deux parties égales, rouge et bleue".

Compte tenu des termes de l'article D1442-25 qui figure à la section «organisation et fonctionnement de la juridiction » du Code du travail, le port de la médaille en sautoir est obligatoire pour les conseillers prud'hommes dans l'exercice de leurs fonctions à l'audience.

Lettre du 2 mars 1983 du ministère de la Justice adressée au vice-président du Conseil de Prud'hommes de Toulouse relative au port de la médaille.

Faisant suite aux correspondances échangées au sujet des difficultés que soulève au Conseil de Prud'hommes de Toulouse le port par les conseillers prud'hommes de la médaille d'audience, j'ai l'honneur de vous faire connaître que le Conseil d'Etat a été appelé à donner son avis sur la portée des dispositions de l'article D1442-25 (ex art R. 512-12) du Code du travail.

La question posée était celle de savoir si, en vertu de l'article précité, le port de la médaille en sautoir, par les conseillers prud'hommes dans l'exercice de leurs fonctions à l'audience, présente pour les intéressés un caractère obligatoire ou facultatif.

Il ressort de l'avis exprimé à cet égard par la Haute Assemblée qu'aux termes de l'article R. 512.12, 1er alinéa, du Code du travail "les membres du Conseil de Prud'hommes portent, soit à l'audience, soit dans les cérémonies publiques, suspendue à un ruban, en sautoir, une médaille signe de leurs fonctions".

Cette disposition procède de la répétition d'un article d'une ordonnance du 12 novembre 1828, reproduit à l'article 57 de la loi du 27 mars 1907 concernant les Conseils de Prud'hommes, et elle a été constamment entendue comme signifiant que la médaille doit être portée à la fois dans les cérémonies publiques et aux audiences. Elle traduit en effet le souci d'assurer aux juges du contrat de travail une manifestation extérieure du pouvoir qu'ils tiennent de leur investiture.

Si la conjonction « soit » deux fois énoncée exprime, selon la grammaire, une alternative, déduire de ce tour de phrase que l'article R. 512.12 ouvre aux conseillers prud'hommes la faculté d'arborer le signe de leurs fonctions dans l'une ou l'autre, à leur choix, des deux circonstances mentionnées audit article aboutirait à priver le texte de portée. S'il a paru nécessaire d'instituer un signe distinctif des fonctions de Conseiller Prud'hommes, l'on voit mal pourquoi un conseiller prud'homme serait, à son gré, dispensé de porter la médaille à l'audience par le seul fait de l'avoir arborée dans une cérémonie publique ou inversement. La disposition en cause est, compte tenu de son objet, manifestement applicable à l'une comme à l'autre des deux circonstances.

Il découle de ce qui précède, que, compte tenu des termes de l'article R. 512.12 qui figure à la section première « organisation et fonctionnement de la juridiction » du chapitre II du titre premier du livre cinquième du Code du travail, le port de la médaille en sautoir est obligatoire pour les conseillers prud'hommes dans l'exercice de leurs fonctions à l'audience.

EXTRAIT DU MANUEL DES PRUD'HOMMES de 1906 (page 53) (MUZARD ET EBIN, LIBRAIRES)

Section III - Insignes des Prud'hommes

Les membres des Conseils de Prud'hommes portent, dans l'exercice de leurs fonctions, à l'audience ou au dehors, une médaille d'argent suspendue à un ruban noir en sautoir. (Art. 1er, ordonnance royale du 12 novembre 1828).

Dans l'exercice des fonctions, le port de cet insigne est obligatoire comme on va le voir. En 1885, le Ministre du Commerce, qui était alors M. Pierre Legrand, adressait aux Présidents des tribunaux ouvriers une circulaire de laquelle nous détachons le passage suivant:

"J'ai eu l'occasion de constater que tous les Conseils de Prud'hommes ne se conformaient pas aux prescriptions de

l'ordonnance royale et que les membres de certains Conseils revêtaient des insignes autres que ceux déterminés en 1828. Je vous prie de me faire connaître si les membres du tribunal que vous présidez portent régulièrement leurs insignes dans l'exercice de leurs fonctions et si ces insignes sont conformes au modèle réglementaire."

Les Présidents de Conseils de Prud'hommes ont, en majeure partie, répondu que dans la pratique on ne portait pas en sautoir la médaille et que les membres de leur tribunal verraient avec plaisir abroger l'ordonnance de 1828.

Le 5 décembre 1885, le successeur de M. Pierre Legrand revenait à la charge. Il adressait aux Présidents de Conseils de Prud'hommes une nouvelle circulaire que nous trouvons dans le Bulletin du Ministère de la Justice et dont voici, d'ailleurs, le texte officiel:

"Monsieur, vous m'avez fait connaître, en réponse à la circulaire ministérielle du 4 mai dernier, que la prescription de l'ordonnance du 12 novembre 1828, concernant le port obligatoire d'insignes, n'était pas strictement observée par les membres du Conseil que vous présidez.

"**Je vous serais obligé de veiller à ce qu'à l'avenir les Conseillers Prud'hommes portent dans l'exécution de leurs fonctions, soit à l'audience, soit au dehors, les insignes réglementaires**."

Lucien DAUTRESME.

Interdiction de porter des badges

Par courrier adressé au président du conseil de prud'hommes de Créteil, le Garde des sceaux a rappelé l'interdiction de porter à l'audience des badges. Le port d'un badge constitue un manquement à l'obligation de réserve des conseillers prud'hommes dans l'exercice de leurs fonctions juridictionnelles.

Les décorations officielles (Légion d'Honneur, Ordre National du Mérite, etc.) Peuvent par contre être portées.

OBJET Port du badge « Touche pas à mon pote » par un conseiller prud'homme du Conseil de Prud'hommes de Créteil.

Votre attention a été appelée par Mme le président du Conseil de Prud'hommes de Créteil sur les difficultés qu'entraîne pour le fonctionnement de cette juridiction le port par certains de ses membres aux audiences du badge "Touche pas à mon pote"

Vous signalez que le refus de siéger opposé alors par d'autres conseillers prud'hommes a rendu nécessaire le report des affaires inscrites à des audiences du mois de juin 1985.

Il vous apparaît qu'un conseiller prud'homme manque à son obligation de réserve en arborant à l'audience un tel insigne et vous proposez d'intervenir en ce sens auprès du président et du vice-président du Conseil de Prud'hommes de Créteil.

J'ai l'honneur de vous faire connaître que cette proposition rencontre mon agrément.

A cet égard, il conviendrait de rappeler aux responsables du Conseil de Prud'hommes de Créteil qu'un juge, quel qu'il soit' ne peut porter lorsqu'il siège aucun signe distinctif à l'exception de ceux prévus par les textes et que, dans ce cas particulier des conseillers prud'hommes, seule la médaille prévue par l'article R. 512-12 du Code du Travail peut et doit être portée à l'audience.

Les parties peuvent s'exprimer librement à l'audience à condition d'avoir une attitude digne et que les débats aient lieu en français.

L'article 433 du code de procédure civile dispose: " Les débats sont publics sauf les cas où la loi exige qu'ils aient lieu en chambre du conseil .../...".
Il est fait mention dans la décision du caractère public ou non des débats.

La plaidoirie et les conclusions ne doivent pas contenir de propos portant atteinte à l'honneur de l'adversaire

✦ Dès lors que dans ses moyens de défense lors d'une instance judiciaire, un employeur formule, à l'encontre d'une salariée, et ce sans aucun fondement, des accusations ayant porté atteinte à son honneur, il abuse de son droit de se défendre et l'intéressée doit alors se voir accorder une indemnité réparant le préjudice subi (Cass. soc., 6 /02/02, n° 99-45.236, n° 526 F-D - Jurisprud..Soc.Lamy n°97 p.26).

✦ Les juges du fond ont la faculté d'ordonner la suppression de passages diffamatoires des conclusions et de condamner à réparation (Cass.Soc.13/04/10 n° 09-41136 - Lamy Prud'hommes n°145 - JUILLET 2010).

B / Nécessité d'utiliser la langue française

1°) Lors des débats

✦ **Les débats prud'homaux doivent avoir lieu en langue française**. L'exigence de la compréhension des débats en langue française concerne à la fois les magistrats, les autres parties et leurs défenseurs, ainsi que les tiers assistant aux débats d'une audience publique.
La comparution ne s'entend que par la prise de parole en langue française d'une personne habilitée à

représenter ou à assister une partie. (Cour d'appel de Chambéry - Ch.Soc. 16/10/89 - Cah.Prud'homaux n°3 - 1991 p.33).

2°) Les décisions judiciaires doivent impérativement être rédigées en français

✦ **A peine de nullité, tout jugement doit être motivé en langue française**; partant, doit être cassé l'arrêt qui pour faire droit à l'application d'une clause attributive de compétence figurant dans un contrat, reproduit le texte de cette clause écrit dans une langue étrangère sans préciser la signification retenue par la cour d'appel. (Cass. 2ème Civ. 11/01/89 - Bull. 89 - II n°11).

C / La police de l'audience

Le président veille à l'ordre de l'audience (maintien de l'ordre public pendant l'audience). Tout ce qu'il ordonne doit être immédiatement exécuté (art. 438 du code de procédure civile).

Il accorde ou n'accorde pas le droit de répliquer. S'il l'accorde, le défendeur doit toujours avoir le dernier mot. Il peut toujours demander aux parties des explications complémentaires.

✦ Le président n'est pas tenu de redonner la parole à la partie demanderesse après l'intervention de la partie adverse (Cass. Soc. 4.1.95 cah. Pruh. 95 n°7 p.109).

D / Une formation sereine

A toutes les audiences les conseillers doivent montrer une totale cohésion entre eux pendant les plaidoiries. En cas de difficultés, de divergence d'opinion sur la conduite à tenir, il est recommandé de pratiquer une suspension d'audience qui permettra aux conseillers hors la présence du public de mettre à plat leurs divergences.

Anecdote
Un justiciable après la clôture des débats demande aux conseillers quels sont ceux qui sont employeurs et ceux qui sont salariés, rien dans leur attitude , rien dans leurs questions n'avait laissé apparaître leur qualité.

E / S'assurer de la qualité des personnes qui comparaissent

Devant le bureau de conciliation & d'orientation, le bureau de jugement ou la formation de référé : Exigence d'un pouvoir écrit sauf pour les avocats et les avoués:

Quiconque entend représenter ou assister une partie doit justifier qu'il en a reçu le mandat ou la mission. L'avocat ou l'avoué est toutefois dispensé d'en justifier.../.. (art. 416 du code de procédure civile).

Article R1453-2 du code du travail (Modifié par Décret n°2017-1698 du 15 décembre 2017)
Les personnes habilitées à assister ou à représenter les parties sont :
1° Les salariés ou les employeurs appartenant à la même branche d'activité ;
2° Les défenseurs syndicaux ;
3° Le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin ;
4° Les avocats.
L'employeur peut également se faire assister ou représenter par un membre de l'entreprise ou de l'établissement fondé de pouvoir ou habilité à cet effet.

Le représentant, s'il n'est pas avocat, doit justifier d'un pouvoir spécial. Devant le bureau de conciliation et d'orientation, cet écrit doit l'autoriser à concilier au nom et pour le compte du mandant, et à prendre part aux mesures d'orientation.

✦ Si en vertu des dispositions de l'article R1453-2 du code du travail, un salarié ou un membre de l'entreprise peut en matière prud'homale valablement représenter l'employeur, il doit conformément aux prescriptions de l'article 416 du code de procédure civile, justifier qu'il a reçu de l'employeur le mandat ou la mission. La personne qui se présente donc devant le bureau de conciliation doit remettre un pouvoir écrit émanant du représentant légal de la société. A défaut, encourent l'annulation les procès-verbaux de conciliation partielle signés par cette personne, s'agissant d'une irrégularité de fond affectant la validité des actes. (Cass.Soc. 5/3/92 Tables Quinquennales 91/95 des Cahiers Prud'homaux n° 1423 page 157).

Il appartient aux conseillers prud'hommes de s'assurer à l'audience que le mandataire a effectivement reçu un pouvoir.

Le **représentant légal** d'une société ou d'une association: (PDG, Président du Directoire, Directeur général pour une SA, Gérant pour une SARL ou une EURL,Président pour une association) n'a pas à produire de pouvoir puisqu'il est habilité par son statut à représenter la personne morale. **Toutefois, les conseillers peuvent s'assurer que ledit représentant légal a bien la qualité qu'il invoque et à ce titre peuvent demander, un extrait KBIS ou le procès-verbal de l' assemblée générale le désignant es qualités**.

Le pouvoir ne doit pas être rédigé en termes généraux

✦ Un pouvoir, rédigé en termes généraux, et qui ne comporte aucune mention relative à la date de la décision attaquée et à la juridiction qui l'a rendue, ne satisfait pas aux exigences de l'article 984 du code de procédure civile.
Tel est le cas du mandat donné aux fins de représenter les mandants «en toutes démarches judiciaires et légales» qu 'ils pourraient être amenés à accomplir. (Cass. 1ère Civ 23/11/00 - Bull. 00 - I - n° 302). . . . . .

Anecdote
Devant le bureau de jugement le directeur d'une entreprise de gardiennage propose au demandeur salarié de se présenter le lendemain à l'entreprise qui lui fournirait du travail.
Le bureau de jugement prend acte de cet engagement.
Quelques jours plus tard le salarié se présente au greffe au motif que l'employeur n'a pas tenu ses engagements. Il fait alors une demande en référé visant à obtenir la condamnation de son employeur à une obligation de faire (respecter l'engagement pris devant le bureau de jugement).
A l'audience de référé, le gérant de la SARL comparaît et fait valoir que son directeur n'avait pas qualité.
En l'absence de pouvoir écrit, l'engagement pris par le directeur n'avait aucune valeur juridique.

F / Toujours s'assurer du bien fondé des demandes sur les exceptions de procédure ou les fins de non recevoir

Ne jamais prendre une décision à chaud, ne jamais donner satisfaction à un avocat sans avoir procédé à une suspension d'audience au cours de laquelle sera examinée la demande au regard des textes en vigueur.

Anecdote
Un avocat demande le sursis à statuer sur le fondement du principe «le criminel tient le civil en l'état» défini par l'article 4 du code de procédure pénale.
Vérification faite, il s'agit d'une plainte simple contre X.
Le sursis ne peut intervenir que si l'action pénale est engagée et seule une plainte avec constitution de partie civile ou le réquisitoire introductif du procureur de la république peut mettre en oeuvre l'action publique. Au surplus la plainte doit être dirigée contre le salarié.

G / Exiger des réponses précises

Les conseillers par l'intermédiaire du président d'audience peuvent poser **directement aux justiciables** (et non pas à leur avocat) des questions qui peuvent éclairer les débats.

En cas de non réponse ou de réponse évasive les conseillers doivent exiger une réponse précise dont ils demanderont au greffier de noter la teneur.

2 Anecdotes
■ *Le Président demande au PDG d'une société la raison pour laquelle il a licencié son cadre. Réponse du PDG: «sa tête ne me revenait plus». Le motif de la rupture ainsi énoncé a facilité le délibéré des conseillers.*

■ *L'avocat d'un salarié demande des dommages-intérêts importants. Question du Président au justiciable: Que faites-vous maintenant. Réponse de l'intéressé: «j'ai créé ma propre entreprise et je gagne beaucoup d'argent» L'évaluation du préjudice au delà des six mois de l'article L1235-3 (ex art. L 122-14-4) du code du travail se trouvant du même coup réglée.*

H / Ne pas dénaturer les demandes

Les conseillers ne doivent pas modifier les demandes qui leurs sont présentées

■ Le juge saisi d'une demande en paiement d'heures supplémentaires ne peut y substituer une condamnation à des dommages-intérêts (Cass.Soc 23/02/05 n° 02-42.552 P+B Sem. Soc. Lamy n° 1205)**.**

Le conseil de prud'hommes ne peut pas allouer plus que ce qui est demandé

■ Viole l'article 4 du code de procédure civile le conseil de prud'hommes qui alloue à un salarié des sommes de 10.000 F (1.524,49**€**) pour non conformité du certificat de travail et 10.000 F.(1.524,49**€**) à titre de dommages-intérêts pour non rectification du certificat de travail, alors qu'il n'était saisi que d'une demande de 1.000 F (152,45**€**) au titre de l'irrégularité du certificat de travail et qu'il n'appartient pas au juge d'allouer des dommages-intérêts d'office (Cass. Soc. 27.03.96 Bull.96 V n° 122).

■ Encourt la cassation le jugement de Conseil de Prud'hommes ayant alloué au demandeur une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile alors que l'intéressé ne s'était borné qu'à réclamer une indemnité de congés payés. (Cass.Soc. 26/02/92 - Cah.Prud'homaux. n°5 - 1992 - p.76).

III/ L'AUDIENCE DU BUREAU DE JUGEMENT

A / Composition du bureau de jugement

Dans sa formation ordinaire le bureau de jugement comprend 4 conseillers (2 employeurs et 2 salariés)
Dans sa formation restreinte le bureau de jugement comprend 2 conseillers (1 employeur et 1 salarié)

Article L1423-12 du code du travail (Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015)
Le bureau de jugement se compose de deux conseillers prud'hommes employeurs et de deux conseillers prud'hommes salariés, incluant le président ou le vice-président siégeant alternativement.

NOTA : Ces dispositions sont applicables aux instances introduites devant les conseils de prud'hommes à compter de la publication de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015.

Article L1423-13 du code du travail (Modifié par LOI n°2015-990 du 6 août 2015)
Le bureau de conciliation et d'orientation, la formation de référé et le bureau de jugement dans sa composition restreinte se composent d'un conseiller prud'homme employeur et d'un conseiller prud'homme salarié.

NOTA : Ces dispositions sont applicables aux instances introduites devant les conseils de prud'hommes à compter de la publication de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015.

Article R1423-35 du code du travail (Modifié par Décret n°2017-1698 du 15 décembre 2017 - art. 1
Le bureau de jugement comprend selon les cas :

1° Dans sa composition de droit commun visée à l'article L. 1423-12, deux conseillers prud'hommes employeurs et deux conseillers prud'hommes salariés ;

2° Dans sa composition restreinte visée à l'article L. 1423-13, un conseiller prud'homme employeur et un conseiller prud'homme salarié ;

3° Dans sa composition visée au 2° de l'article L. 1454-1-1, deux conseillers prud'hommes employeurs, deux conseillers prud'hommes salariés et le juge mentionné à l'article L. 1454-2 ;

4° Aux fins de départage :

a) La formation du bureau de jugement mentionnée au 1° ou au 2° qui s'est mise en partage de voix, présidée par le juge départiteur ;

b) La formation du bureau de conciliation et d'orientation qui s'est mise en partage de voix, complétée par un conseiller prud'homme employeur et un conseiller prud'homme salarié et présidée par le juge départiteur.

NOTA : Conformément à l'article 4 du décret n° 2017-1698 du 15 décembre 2017, les présentes dispositions s'appliquent aux instances en cours dans lesquelles la décision de partage de voix intervient à compter du 1er janvier 2018.

La présidence du bureau de jugement est assurée alternativement par le président ou le vice-président de section [ou de chambre].

■ Le Décret n 2009-289 du 13 mars 2009 a modifié l'article R. 1454-24 du code du travail: *"-En l'absence du président ou du vice-président appelé à présider la séance du bureau de jugement, la présidence peut être exercée par un conseiller faisant partie de l'assemblée à laquelle appartient le président ou le vice-président défaillant et désigné comme suppléant dans les formes prévues aux articles L. 1423-3 à L. 1423-8 et R. 1423-13.*
« A défaut de cette désignation, la présidence revient au conseiller le plus ancien en fonctions dans la même assemblée. S'il y a égalité dans la durée des fonctions, la présidence revient au conseiller le plus âgé. » ;

L'ancien article R515-2 disposait: <<A défaut du président, ou du vice-président **que son tour de rôle appelle à la présidence**, celle-ci peut être exercée par un conseiller faisant partie de l'élément auquel appartient le président ou le vice-président défaillant et désigné comme suppléant dans les formes prévues aux articles L. 512-7, R. 512-3, L.512-8. En l'absence de cette désignation, la présidence revient au conseiller le plus ancien en fonctions dans le même élément; s'il y a égalité dans la durée des fonctions, au plus âgé.>>

La présence du greffier est rendue indispensable par l'article R1423-41 alinéa 1er (ex art.R.512-24) du code du travail prévoit également la présence du greffier à l'audience: *<<Le directeur de greffe tient à jour les dossiers, les répertoires et les registres. Il dresse les actes, notes et procès-verbaux prévus par les codes.* ***Il assiste les conseillers prud'hommes à l'audience****. Il met en forme les décisions..>>.*

B / L'étude de dossier avant l'audience

Le décret n° 2008-560 du 16 juin 2008 relatif à l'indemnisation des conseillers prud'hommes définit comme activité indemnisable, l'étude préparatoire d'un dossier, préalable à l'audience de la formation du bureau de jugement, par le président de la formation ou du bureau ou par un conseiller désigné par lui dans la limite d'une heure par audience. (Art. R. 1423-55 et Art. D. 1423-65 du code du travail).

L'arrêt du Conseil d'Etat du 17 mars 2010 a annulé les dispositions du décret qui ne prévoyaient pas de dérogation au nombre d'heures fixées.

La circulaire du 31 juillet 2014 relative à l'indemnisation des conseillers prud'hommes précise:

a) L'étude préparatoire des dossiers préalable à l'audience par le président de la formation ou par un conseiller désigné par lui (2° a) de l'art. R. 1423-55 du code du travail)

La préparation des audiences de conciliation, de jugement ou de référé favorise le bon déroulement des débats et une meilleure appréhension des affaires**. Assurée par le président de la formation ou, éventuellement, par un conseiller désigné par lui, elle est par nature antérieure à la tenue de l'audience et ne peut être incluse dans le temps d'audience.**
L'article D. 1423-65 dispose que le temps indemnisable ne peut dépasser les durées suivantes :

– bureau de conciliation : 30 minutes par audience ;
– bureau de jugement : 1 heure par audience ;
– formation de référé : 30 minutes par audience.

Ces durées constituent un plafond par audience mais, en aucun cas, par dossier. **Conformément aux exigences posées par le Conseil d'Etat dans sa décision du 21 octobre 2011, le temps de préparation des audiences du bureau de conciliation, du bureau de jugement ou de la formation de référé doit pouvoir être dépassé**.
La nouvelle rédaction transpose la procédure de dépassement telle que prévue pour l'étude d'un dossier postérieure à l'audience, tout en prenant en compte les spécificités des études préparatoires de dossiers fixées par le a) du 2° de l'article R. 1423-55 du code du travail.

Le mécanisme d'autorisation de dépassement est centralisé au niveau du président du conseil de prud'hommes.
De plus, les motifs qui conduisent à accorder le dépassement ne peuvent être ceux de la complexité du dossier et des recherches nécessaires. Le critère retenu a été celui du nombre de dossiers inscrits au rôle. Le dépassement est alors accordé sur décision expresse du président du conseil de prud'hommes (annexe II). Il lui revient également la charge de déterminer le nombre d'heures à indemniser
Lorsque le temps réel de préparation est inférieur aux plafonds autorisés, le président de la formation ou le conseiller qu'il aura désigné pour procéder à cette étude doit mentionner la durée réelle de cette préparation sur son relevé individuel des temps d'activité

La limitation au président ou à un assesseur désigné par lui ne concerne que l'indemnisation.
Les autres conseillers de la formation peuvent consulter bénévolement le dossier en vertu du principe général que TOUT JUGE PEUT CONSULTER LES DOSSIERS AVANT L'AUDIENCE.

C / Police de l'audience

Le président dirige les débats et veille au bon déroulement de l'audience (maintien de l'ordre public pendant l'audience).
Tout ce qu'il ordonne doit être immédiatement exécuté (art. 438 du code de procédure civile).

<<JE DÉCLARE OUVERTE L'AUDIENCE DE BUREAU DE JUGEMENT.

VEUILLEZ ÉTEINDRE VOTRE TÉLÉPHONE.
MME LA GREFFIÈRE (M. LE GREFFIER) VA PROCÉDER À L'APPEL DES CAUSES.
AU COURS D'UNE SUSPENSION D'AUDIENCE NOUS DÉTERMINERONS L'ORDRE DE PASSAGE DES AFFAIRES RETENUES>>.

APRÈS L'APPEL: <<L'AUDIENCE EST SUSPENDUE>>.

◘ Ordre de passage à l'audience

Il est recommandé de faire passer en premier les dossiers les plus simples et ceux pour lesquels les avocats auront la plaidoirie la plus courte.
Cette pratique permet d'éviter l'usage invoqué par les avocats selon lequel le bâtonnier passe le premier, les avocats les plus lointains passent également les premiers puis les plus anciens sur le tableau.

Les justiciables étant égaux, il n'y a lieu de faire passer en premier que ceux qui justifient d'un motif légitime, qu'ils soient avocats ou simples justiciables.

D / Publicité des débats

Les débats sont publics devant le bureau de jugement et devant la formation de référé du conseil de prud'hommes (comme devant les autres juridictions):

L'article 6-1. de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales dispose: "Toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial, établi par la loi, qui décidera, soit des contestations sur ses droits et obligations de caractère civil, soit du bien-fondé de toute accusation en matière pénale dirigée contre elle. Le jugement doit être rendu publiquement, mais l'accès de la salle d'audience peut être interdit à la presse et au public pendant la totalité ou une partie du procès dans l'intérêt de la moralité, de l'ordre public ou de la sécurité nationale dans une société démocratique, lorsque les intérêts des mineurs ou la protection de la vie privée des parties au procès l'exigent, ou dans la mesure jugée strictement nécessaire par le tribunal, lorsque dans des circonstances spéciales la publicité serait de nature à porter atteinte aux intérêts de la justice."

L'article 433 du code de procédure civile dispose: "Les débats sont publics sauf les cas où la loi exige qu'ils aient lieu en chambre du conseil.
Ce qui est prévu à cet égard en première instance doit être observé en cause d'appel, sauf s'il en est autrement disposé".

L'article 434 du code de procédure civile dispose: " En matière gracieuse, la demande est examinée en chambre du conseil."

L'article 435 du code de procédure civile dispose: " Le juge peut décider que les débats auront lieu ou se poursuivront en chambre du conseil s'il doit résulter de leur publicité une atteinte à l'intimité de la vie privée, ou si toutes les parties le demandent, ou s'il survient des désordres de nature à troubler la sérénité de la justice."

L'article. 446 du code de procédure civile dispose:
"Ce qui est prescrit par les articles 432 (alinéa 2), 433, 434, 435 et 444 (alinéa 2) doit être observé à peine de nullité.
Toutefois aucune nullité ne pourra être ultérieurement soulevée pour inobservation de ces dispositions si elle n'a pas été invoquée avant la clôture des débats. La nullité ne peut pas être relevée d'office."

COVID: Une publicité restreinte possible:
« Les chefs de juridiction définissent les conditions d'accès à la juridiction, aux salles d'audience et aux services qui accueillent du public permettant d'assurer le respect des règles sanitaires en vigueur » dispose l'article 3 de l'ordonnance n 2020-1400. Également, le juge ou le président de la formation de jugement peut décider que les débats se dérouleront en publicité restreinte ou en chambre du conseil « en cas d'impossibilité de garantir les conditions nécessaires à la protection de la santé des personnes présentes à l'audience »

✦ La règle de la publicité des débats ne souffre d'exception que dans les cas prévus par la loi. (1ère Chambre civile 15 juillet 1975 N° de pourvoi : 74-11146).

Il est fait mention dans la décision du caractère public ou non des débats.

Les exceptions à la publicité des débats sont soit obligatoires, soit laissées à l'appréciation du juge:

Exception obligatoire en matière prud'homale:
Lors de la tentative de conciliation devant le devant le bureau de conciliation & d'orientation l'article (1454-9 du code du travail précise que la audience n'est pas publique.

Exceptions appliquées par le juge:
- lorsqu'il doit résulter une atteinte à l'intimité de la vie privée,
- s'il survient des désordres de nature à troubler la sérénité de la justice (article 435 du code de procédure civile).
- si toutes les parties le demandent,

✦Après la clôture des débats, la partie est forclose à invoquer l'irrégularité du déroulement des débats (CPC, art. 446, al.2 Cass. 1ère civ. 22 mai 2002, Gaz. Pal. 19-20 juill. 2002).

✦ La publicité des débats judiciaires est un principe général du droit ; qu'il n'appartient, dès lors, qu'au législateur d'en déterminer, d'en étendre ou d'en restreindre les limites (Conseil d'Etat 04/10/74 contentieux N° 88930).

N'importe qui peut venir assister aux débats à condition de conserver une attitude digne, et de garder le respect dû à la justice. L'assistance dans une salle d'audience ne doit pas donner des signes d'approbation ou de désapprobation, elle ne doit pas troubler les débats.

Devant le bureau de conciliation et d'orientation, les débats ne sont pas publics, sauf lorsque les conseillers doivent prendre une décision juridictionnelle en application des articles R1545-14 et R1454-15 (ex art.R516-18).

Article R1454-15 : Le montant total des provisions allouées en application du 2° de l'article R. 1454-14 est chiffré par le bureau de conciliation. Il ne peut excéder six mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire.

Le bureau de conciliation peut liquider, à titre provisoire, les astreintes qu'il a ordonnées.

Lorsqu'il est fait application de l'article mentionné au premier alinéa, les séances du bureau de conciliation sont publiques.

E / Respect du contradictoire

Le code de procédure civile impose aux parties de se faire connaître mutuellement et en temps utile:
- **Les pièces, les documents) qu'elles produisent**
- **Les explications qu'elles développent**
- **L'argumentation juridique sur laquelle elles s'appuient**

Cette communication est impérative pour le demandeur et pour le défendeur et chacun doit disposer du temps nécessaire pour examiner et répondre.
Le code de procédure civile impose aux juges donc aux conseillers prud'hommes de respecter et de faire respecter ce principe.

Art. 15 du code de procédure civile
« les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les moyens de fait sur lesquels elles fondent leurs prétentions, les éléments de preuve qu'elles produisent et les moyens de droit qu'elles invoquent, afin que chacune soit à même d'organiser sa défense ».

Art. 16 du code de procédure civile
« le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction. Il ne peut retenir, dans sa décision, les moyens, les explications et les documents invoqués ou produits par les parties que si celles-ci ont été à même d'en débattre contradictoirement. Il ne peut fonder sa décision sur les moyens de droit qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations».

L'on peut aisément rappeler aux justiciables que les conseillers doivent en toutes circonstances respecter et faire respecter le principe du contradictoire et qu'en conséquence :
- **le non respect des dates de communication par le demandeur sera sanctionné par une radiation,**
- **le non respect des dates par le défendeur sera sanctionné par le rejet des pièces et conclusions. Si les parties préfèrent ne pas plaider sans les pièces et sollicitent le renvoi, les conseillers sanctionneront cette manoeuvre dilatoire par une radiation.**

La mise en état est obligatoire et les affaires renvoyées par le bureau de conciliation et d'orientation devant le bureau de jugement doivent impérativement être en état.

Pour les affaires inscrites directement devant le bureau de jugement la mise en état sera assurée par le bureau de jugement . Avant d'entendre les plaidoiries, il convient de demander aux parties si le dossier est en état et si l'échange des pièces et arguments est correct.

Si l'une des parties soulève une violation du principe du contradictoire, il convient de procéder à une mise en état.

Le retrait du rôle
Les parties ont la possibilité de solliciter le retrait du rôle lorsqu'elles ne sont pas en état de plaider. Il s'agit d'une demande conjointe formée à l'audience par les deux parties comparantes ou représentées.

Article 377 du CPC : "En dehors des cas où la loi le prévoit, l'instance est suspendue par la décision qui sursoit à statuer, radie l'affaire ou ordonne son retrait du rôle".
Article 382 du CPC "Le retrait du rôle est ordonné lorsque toutes les parties en font la demande écrite et motivée".

DEROULEMENT DES DEBATS

Le demandeur s'exprime en premier et ne doit pas être interrompu.

Le Président peut limiter la plaidoirie à 20 minutes.
avant de donner la parole au défendeur, le Président peut poser des questions au demandeur sur les points qui méritent d'être éclairés. Il doit également demander aux assesseurs s'ils ont des questions à poser.

Le défendeur s'exprime en second et ne doit pas être interrompu. Il dispose d'un temps de parole identique à celui du demandeur.

A l'issue des plaidoiries le Président ou les conseillers peuvent se faire préciser par les justiciables eux-mêmes les points qui leur paraissent obscurs.

- **Le Président peut exiger que ce soit le justiciable et non son avocat qui réponde. Le Président doit exiger des réponses précises en demandant une réponse par oui ou par non.**

- **Lorsque le déroulement des faits n'est pas clairement établi, il est possible de demander au demandeur s'il conteste ce qui a été énoncé.**

- **Lorsque des créances sont en examen, le Président peut demander à l'employeur s'il reconnaît devoir la somme demandée. Si le justiciable reconnaît devoir la somme, cette reconnaissance sera consignée sur les notes d'audience par le greffier et les conseillers pourront invoquer cette déclaration pour motiver leur jugement.**

Le Président peut également demander à l'employeur s'il s'engage à la payer. Dans ce cas le greffier prendra note de cet engagement et le jugement donnera acte au demandeur de ce que le défendeur s'engage à payer une somme ou à délivrer un document. Ce donner acte sera accompagné d'une condamnation en tant que de besoin.

Après avoir recueilli les explications des parties sur les questions qui sont posées, le Président doit impérativement donner la parole au défendeur avant de clore les débats.

Le greffier prend en note les déclarations des parties ainsi que les questions et les réponses après les plaidoiries.

Section 2

LE DÉROULEMENT DES DÉLIBÉRÉS

I / FIXATION DES DATES

A / Mise en délibéré systématique

Le prononcé sur le siège est à proscrire. Il ne permet pas aux conseillers de prendre le recul nécessaire pour rendre une justice de qualité. Par ailleurs le jugement ne peut produire ses effets qu'après notification. S'il y a urgence, le prononcé peut être fixé à une ou deux semaines.

Mise en délibéré
Si le jugement n'est pas rendu sur le champ, le Président indique que l'affaire est mise en délibéré et indique la date du prononcé en précisant si le prononcé sera fait en audience publique ou par mise à disposition au greffe.

L'article R1454-25 du code du travail dispose: "*A l'issue des débats et si la décision n'est pas immédiatement rendue, la date de prononcé du jugement est rappelée aux parties par émargement au dossier ou par la remise d'un bulletin par le greffier".*

L'article 450 du code de procédure civile dispose: " *Si le jugement ne peut être prononcé sur-le-champ, le prononcé en est renvoyé, pour plus ample délibéré, à une date que le président indique à moins qu'il ait été fait application du troisième alinéa de l'article 764.*
Il peut toutefois aviser les parties, à l'issue des débats, que le jugement sera prononcé par sa mise à disposition au greffe de la juridiction, à la date qu'il indique à moins qu'il ait été fait application du troisième alinéa de l'article 764."

Depuis le 1er mars 2006 : l'article 450 du code de procédure civile est complété par " S'il décide de renvoyer le prononcé du jugement à une date ultérieure, le président en avise les parties par tout moyen. Cet avis comporte les motifs de la prorogation ainsi que la nouvelle date à laquelle la décision sera rendue (décret nº 2005-1678 du 28 décembre 2005 art. 43) .

Le code de procédure civile ne fixe aucun délai pour la durée du délibéré

Les affaires doivent être mises en délibéré dans un délai qui ne saurait excéder 2 mois, étant entendu que le jour du prononcé, le jugement doit être dactylographié et signé.

Dépêche de Messieurs les chefs de la cour d'appel de Chambéry du 30/01/98

"Nous avons l'honneur de vous faire connaître que nous avons été saisis par le greffier en chef de votre juridiction de difficultés rencontrées par le greffe en ce qui concerne la rédaction du dispositif des jugements. Selon ce qui nous est indiqué un certain nombre de décisions sont prononcées, après délibéré, à partir d'un dispositif rédigé au brouillon et, la mise en forme n'intervenant que postérieurement, il arrive que lorsque le jugement est donné à dactylographier le dispositif du brouillon ne soit pas identique à ce qui a déjà été prononcé, d'où l'obligation pour le greffe d'effectuer des vérifications et le risque de laisser passer une modification qui porterait atteinte au caractère authentique du jugement.

Il nous apparaît que si tel est bien le cas, cette pratique est à proscrire comme contraire aux dispositions du code de procédure civile : le principe est qu'un jugement ne peut être rendu qu'à partir d'une minute dactylographiée et signée du président et du greffier. A tout le moins, si la décision n'a pu être dactylographiée avant d'être prononcée il est indispensable qu'elle ait été entièrement rédigée conformément au résultat du délibéré.

Il convient d'être conscient qu'en fait il ne sert à rien de prononcer une décision qui n'a pas encore été dactylographiée et signée : la partie gagnante connaîtra ce qui a été jugé mais ne pouvant par définition disposer d'une copie revêtue de la formule exécutoire, elle ne pourra pas faire exécuter. Mieux vaut fixer une durée de délibéré plus longue de façon à permettre d'abord la rédaction au brouillon du jugement par le conseiller, puis la dactylographie de la décision par le greffe, avant que celle-ci ne soit rendue, signée du président et du greffier."

Le jugement doit être prêt le jour du prononcé

L'article 452 alinéa 2 du code de procédure civile dispose que le prononcé du jugement peut se limiter à la lecture du dispositif, ce qui signifie que le **texte intégral du jugement doit exister.**

Pour les jugements **prononcés par mise à disposition**, le code de procédure civile et la circulaire du 17 décembre 2004 imposent que la minute soit signée par le Président et par le greffier en charge des opérations de prononcé et qu'une copie puisse être consultée par les justiciables le jour du prononcé.

B / Délibéré rapide

La délibération des conseillers doit se dérouler juste après l'audience pour les dossiers les plus faciles et dans un délai maximum d'une semaine pour les autres. La rédaction (la motivation) doit être faite dans les jours suivant la délibération des conseillers.

Un délibéré rapide permet aux conseillers de travailler plus vite: ils conservent le bénéfice de l'oralité des débats. Ils ont encore en mémoire les arguments développés lors des plaidoiries et n'ont pas besoin de relire l'intégralité du dossier.

Constat
Dans certains conseil de prud'hommes les délibérés peuvent durer six mois en raison de la carence des conseillers. Les prolongations de délibérés étant courantes**.**

II / LE RÔLE DE CHAQUE CONSEILLER

L'article 447 du code de procédure civile prévoit "**qu'il appartient aux juges devant lesquels l'affaire a été débattue d 'en délibérer. Ils doivent être en nombre au moins égal à celui que prescrivent les règles relatives à l'organisation judiciaire**".

Devant le conseil de prud'hommes: . . . . . 4 conseillers pour un bureau de jugement ordinaire
ce nombre est de: . . . . . 2 conseillers pour un bureau de jugement restreint
. . . . . 5 pour la formation échevinale
. . . . . 2 pour la formation de référé
5 ou 3 pour le bureau de jugement en départage (ou moins en l'absence des conseillers)
. . . . . 3 en référé (ou moins en l'absence des conseillers)

Le délibéré est secret. La position prise par un conseiller ne doit pas ressortir de la délibération. Les décisions sont prises à la majorité ou à l'unanimité sans que personne ne sache ce qui s'est réellement passé.

La feuille de délibéré retrace le résultat obtenu mais en aucune façon le déroulement des délibérations.

✦ Sont nuls les jugements précisant quels sont les membres du conseil qui ont constitué la majorité ou la minorité (Soc.03/5/73. BULL.V.N°276,p.247).

✦ Viole l'article 448 du nouveau code de procédure civile selon lequel les délibérations des juges sont secrètes, la décision du conseil de prud'hommes dans laquelle il apparaît que l'un des conseillers a mentionné sur la cote du dossier et en dessous du texte du jugement : « Je suis en désaccord avec le jugement rendu ». (Cass. Soc. 09/10/97 Bull. 97 V n° 305).

L'étude du dossier par un conseiller ou un collège avant le délibéré n'était pas indemnisable avant le décret n° 2008-560 du 16 juin 2008 (JO du 17 juin 2008).

L'autorisation d'étude de dossier a ensuite été confiée au bureau de jugement.
Depuis le décret du 13 mars 2014, il s'agit d'un droit à raison de 45 minutes par dossier. Le président est obligé de désigner 2 conseillers.
L'autorisation est établie par écrit.
Le président peut augmenter la durée d'étude de dossier et fixe alors la durée maximum (exemple 5 h).
La circulaire précise que les conseillers peuvent déclarer un temps différent. Si seul le conseiller salarié effectue l'étude il sera indemnisé. Les conseillers peuvent déclarer des temps différents

La même possibilité est ouverte à la formation de référé dans la limite de 15 minutes par dossier.
Le président peut autoriser une durée supplémentaire.

LA CIRCULAIRE DU 16/09/09 PRECISE EN PAGE 6

d - **L'étude d'un dossier postérieure à l'audience à laquelle l'affaire est examinée et préalable au délibéré**

Il s'agit du temps d'étude postérieure à l'audience, qui n'était auparavant pas indemnisable. Le 2° d) de l'article R. 1423-55 et l'article D. 1423-65 en

permettent désormais. l'indemnisation.
En effet, ce temps de préparation du délibéré, qui peut consister en des recherches juridiques ou de jurisprudence, s'avère parfois indispensable à la bonne compréhension du litige et à l'élaboration de décisions de qualité.

Si cette activité ne saurait avoir un caractère systématique, elle ne doit pas non plus être refusée par principe. Il revient au bureau de jugement ou à la formation de référé d'apprécier l'acuité de la difficulté juridique en cause.
Si la décision de recourir à l'étude de dossier ne recueille pas l'accord de la formation concernée, celle-ci doit alors délibérer et aboutir à une décision. Ainsi, un désaccord sur un éventuel temps d'étude n'emporte pas recours au juge départiteur et n'autorise pas les conseillers à refuser de délibérer.
La décision de procéder à l'étude requiert l'accord d'au moins trois conseillers s'agissant du bureau de jugement. Elle suppose un consensus entre les deux conseillers de la formation de référé.
Lorsque l'étude est décidée, elle est confiée à deux membres de la formation. Afin d'assurer le respect du principe de la parité, l'un doit être conseiller employeur et l'autre, conseiller salarié. Ainsi, lorsqu'une étude de dossier postérieure à l'audience est décidée par la formation de référé, celle-ci ne peut qu'être effectuée par le conseiller employeur et le conseiller salarié composant cette formation.
Lorsque la formation de référé ou le bureau de jugement décide, à l'issue de l'audience, de recourir à une étude complémentaire destinée à préparer le délibéré, l'article D. 1423-65 prévoit, pour les deux conseillers désignés, un temps indemnisable de 1 heure 30 par dossier en bureau de jugement et de 30 minutes par dossier pour la formation de référé.
Cependant, l'article D. 1423-65 permet à la formation de référé ou au bureau de jugement de décider expressément du dépassement de cette durée. Il s'agira d'affaires qui nécessitent des recherches juridiques particulièrement ardues. Ce dépassement a donc par nature un caractère exceptionnel.
La durée en est alors précisément fixée par la formation de référé ou le bureau de jugement, sans autre recours possible.

La mention de la décision de recourir à l'étude, l'identité des deux conseillers, la durée autorisée par la, formation de référé ou le bureau de jugement et le temps effectivement consacré à l'étude doivent figurer sur la fiche relative à l'étude de dossier (ANNEXE N°2) figurant au dossier;
Chaque conseiller ayant procédé à cette étude complétera son relevé individuel des temps d'activité (ANNEXE N°1) par la mention du temps réellement passé dans la limite du maximum autorisé.

Cette étude a vocation a être menée conjointement par le conseiller employeur et le conseiller salarié afin de permettre entre eux un débat. TOUTEFOIS, LORSQUE L'ÉTUDE DU DOSSIER NÉCESSITE DES RECHERCHES NOTAMMENT JURIDIQUES, CELLES-CI PEUVENT NE PAS ÊTRE RÉALISÉES CONJOINTEMENT.

DÈS LORS, LES CONSEILLERS PEUVENT CHACUN DÉCLARER UN TEMPS D'ÉTUDE DIFFÉRENT DANS LA LIMITE DE CELUI FIXÉ EN APPLICATION DE L'ARTICLE D. 1423-65.

Le régime antérieur au décret n° 2008-560 du 16 juin 2008 publié au JO du 17 JUIN 2008 était défini comme suit:

En application de l'article L. 514-1 du code du travail, seules les tâches effectuées par les conseillers qui sont indissociables des séances du conseil de prud'hommes sont indemnisables et à ce titré l'étude des dossiers, qu'elle soit individuelle ou non, avant l'audience entre dans le temps de séance indemnisable, à condition, toutefois, que le temps qui y est consacré ne soit pas. manifestement excessif.

En revanche, après l'audience, notamment dans le cadre d'un "pré-délibéré"' qui n'a aucune base législative ou réglementaire, les études de dossiers faites individuellement ou en formation restreinte ne sont pas indemnisables. En effet, la loi impose le paritarisme et la collégialité et, seule la réunion de l'ensemble des conseillers formant le bureau de jugement pour examiner les dossiers au cours du délibéré à l'issue duquel les décisions doivent être prises, peut être indemnisée. (note du 30/09/03 de la Direction des Services Judiciaires).

Le dossier peut être analysé pendant le délibéré par les conseillers du bureau de jugement, s'agissant d'une décision collégiale. **Aucune limite de temps n'est fixée par les textes**.

TOUTE PRISE DE POSITION, TOUTE DÉCISION EN DÉLIBÉRÉ (pour accorder ou rejeter une demande) DOIT S'APPUYER SUR UNE ARGUMENTATION JURIDIQUE.

L'examen du motif du licenciement devait s'effectuer au regard de la lettre de licenciement avant les ordonnances de 2017

◘ Ne pas hésiter à délibérer en deux temps

Lorsque les conseillers s'affrontent lors d'un délibéré au point d'aller en partage de voix, il est parfois souhaitable de suspendre le délibéré et de le reprendre quelques jours plus tard. La reprise du délibéré dans un climat plus serein permet un travail fructueux des conseillers.

DEROULEMENT DU DELIBERE

Pour une plus grande efficacité, il est recommandé de procéder comme suit:
- Le Président dirige les débats
- Le Président confie à un **assesseur salarié** le soin d'examiner les pièces du dossier du salarié
- Le Président confie à un **assesseur employeur** le soin d'examiner les pièces du dossier de l'employeur
- Le Président confie à l'autre assesseur le soin de remplir la feuille de délibéré.

La majorité des litiges prud'homaux portent sur le licenciement

1er point à examiner: LA LETTRE DE LICENCIEMENT

LES MOTIFS ÉNONCÉS DANS LA LETTRE FIXENT LES LIMITES DU LITIGE
POUR LES LICENCIEMENTS ANTÉRIEURS AUX ORDONNANCES DE SEPTEMBRE 2017

■ La lettre d'énonciation des motifs du licenciement fixe les limites du litige. Dès lors le juge ne peut retenir un autre motif que celui indiqué dans cette lettre (Cass.Soc.21/2/90 Bull. 90 V n°77).
■ Il résulte de l'article L.122-14-2 du code du travail alors applicable, qu'en matière de licenciement disciplinaire, seuls doivent être examinés les motifs du licenciement énoncés dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige. Fait une exacte application de ce texte la cour d'appel qui refuse de prendre en considération un motif supplémentaire invoqué dans un courrier ultérieur (Cass. Soc. 5/11/92 Bull. 92 V n° 532).
■ Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement fixent le cadre du débat (Cass.Soc 26/10/99 Bull.99 - V - n°409).

Les points qui ne sont pas énoncés dans la lettre n'ont pas à être examinés.

2ème point à examiner: LE DÉROULEMENT DES FAITS

En cas d'accord
Les conseillers pourront alors examiner les conséquences qui en découlent.

En cas de désaccord
Il convient d'examiner préalablement :
• la version du demandeur et les éléments de preuve qu'il fournit
• la version du défendeur et les éléments de preuve qu'il fournit

Il sera noté sur la feuille de délibéré:
• les faits retenus par les conseillers ainsi que les éléments de preuves retenus (attestation, courrier, déclaration à l'audience etc...)

3ème point à examiner: LA QUALIFICATION DES FAITS ET LES CONSEQUENCES QUI EN RESULTENT

• En cas de rupture du contrat par licenciement

Pendant le délibéré, le conseiller chargé de remplir la feuille de délibéré doit noter pour chaque demande les point qui ont fondé leur décision:
référence du texte
pièces produites (non et n° dans le dossier de l'avocat)
déclaration à l'audience
mode de calcul

1ère demande: 8.664,00 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

☒ **accordée pour un montant de:** 8.664,00 euros
☐ **refusée**
au motif que:
* une même faute ne peut dés lors faire l'objet de deux sanctions successives
*article L.122-40 du code du travail
* lettre de licenciement du 10 janvier 2003 reçue le 13 janvier 2003 **(pièce demandeur n°10)**
* avertissement notifié le 20 décembre 2002, reprend les mêmes motifs **(pièce demandeur n°12)**

III / LA MISE EN PARTAGE DE VOIX

Au cours du délibéré chaque conseiller dispose d'une voix. Le Président n'a pas voix prépondérante.
Si aucune majorité ne peut être dégagée, il y a partage des voix.
En cas de partage de voix, l'affaire fait l'objet d'une renvoi devant la même formation présidée par le juge départiteur qui examinera à nouveau l'affaire (les parties devront à nouveau plaider).

2 conseillers ne peuvent décider seuls du départage en cas de désaccord. Les 4 conseillers doivent décider ensemble du partage de voix. Tant que les 4 conseillers n'ont pas définitivement défini leur position le délibéré se poursuit.

Matérialisation de la décision de partage de voix
Le partage de voix est matérialisé par un procès-verbal ou par une mention au dossier

✦**La décision qui constate le partage de voix est d'une espèce tout à fait particulière**. Il ne s'agit pas d'un jugement à proprement parler puisqu'aucune majorité des voix n'a été dégagée. Il ne s'agit pas non plus d'une simple réouverture des débats puisque le renvoi en départage est le fruit d'une délibération collégiale et non pas la décision du seul président d'audience.
Les parties ayant été averties lors de la clôture des débats de la date du prononcé du jugement, elles doivent être prévenues au plus tôt, verbalement en général après le délibéré, du départage. Cette « décision» doit être prononcée et notifiée aux deux parties concernées, étant entendu qu il n'est pas toujours possible d'indiquer à ce moment la date de l'audience de départage.
La décision écrite de départage se borne à enregistrer le désaccord entre les conseillers sur la solution à donner au litige et invite les parties à comparaître à une nouvelle audience. Par hypothèse, les conseillers n'ont pas à la motiver, c est-à-dire à exposer les raisons de droit ou de fond qui les inclinent au partage. (Cahiers Prud'homaux n° 6 de 1985 -Chronique).

Les textes relatifs au partage de voix

L'article L1454-2 du code du travail dispose: <<En cas de partage, l'affaire est renvoyée devant le même bureau de jugement ou la même formation de référé, présidé par un juge du tribunal judiciaire dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de prud'hommes. L'affaire est reprise dans le délai d'un mois.
En cas de partage devant le bureau de conciliation et d'orientation, ce dernier renvoie l'affaire devant le bureau de jugement présidé par le juge du tribunal judiciaire dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de prud'hommes.
Les juges chargés de ces fonctions sont désignés chaque année, notamment en fonction de leurs aptitudes et connaissances particulières, par le président du tribunal judiciaire.>>

L'article L1454-3 du code du travail dispose: *<<Lorsqu'un conseiller prud'homme est empêché de siéger à l'audience de départage, il est remplacé dans les limites et selon les modalités déterminées par décret.>>*

L'article L1454-4 du code du travail dispose: *<<Si, lors de l'audience de départage, le bureau de jugement ou la formation de référé ne peut se réunir au complet, le juge départiteur statue dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat>>.*

L'article R1454-29 du code du travail dispose : "*<< En cas de partage des voix devant le bureau de jugement ou le bureau de conciliation et d'orientation, l'affaire est renvoyée à une audience ultérieure du bureau de jugement. Cette audience, présidée par le juge départiteur, est tenue dans le mois du renvoi.*
En cas de partage des voix au sein de la formation de référé, l'affaire est renvoyée à une audience présidée par le juge départiteur. Cette audience est tenue sans délai et au plus tard dans les quinze jours du renvoi.>>.

L'article R1454-30 du code du travail dispose : *<<Lorsqu'un conseiller prud'homme ne peut siéger à l'audience de départage, il pourvoit lui-même à son remplacement par un conseiller prud'homme de la même assemblée et appartenant, selon le cas, à sa section, à sa chambre ou à la formation de référé.*

Lorsqu'il ne pourvoit pas lui-même à son remplacement, le président ou le vice-président relevant de sa section ou de sa chambre et de son assemblée pourvoit à ce remplacement dans les mêmes conditions.
Le conseiller prud'homme, le président ou le vice-président informe immédiatement le greffe de ce remplacement.
Devant le bureau de jugement, les remplacements ne peuvent avoir lieu que dans la limite d'un conseiller prud'homme de chaque assemblée.>>.

L'article R1454-31 du code du travail dispose : *<<Quel que soit le nombre des conseillers prud'hommes présents et même en l'absence de tout conseiller prud'homme, lorsque lors de l'audience de départage la formation n'est pas réunie au complet, le juge départiteur statue seul à l'issue des débats. Il recueille préalablement l'avis des conseillers présents.*
A l'issue des débats et si la décision n'est pas immédiatement rendue, le juge départiteur indique aux parties la date à laquelle le jugement sera prononcé, le cas échéant par sa mise à disposition au greffe de la juridiction.
S'il décide de renvoyer le prononcé du jugement à une date ultérieure, le président en avise les parties par tous moyens. Cet avis comporte les motifs de la prorogation ainsi que la nouvelle date à laquelle la décision sera rendue.>>.

L'article R1454-32 du code du travail dispose : <<*Lorsqu'un renouvellement général des conseils de prud'hommes rend impossible le renvoi d'une affaire ayant fait l'objet d'un partage de voix antérieur à ce renouvellement, cette affaire est reprise, suivant le cas, devant, le bureau de jugement ou la formation de référé.*
Ces bureaux et formation reprennent l'affaire dans leur composition nouvelle sous la présidence du juge départiteur.
Lorsque le partage des voix a eu lieu à l'issue d'une audience du bureau de conciliation et d'orientation, l'affaire est reprise devant le bureau de jugement>>.

Lorsque la formation est au complet, la décision est prise à la majorité après un véritable délibéré

◘ Le juge départiteur doit indiquer aux conseillers, pour chaque affaire, la méthode selon laquelle il convient de classer les faits, les points de droit à examiner et le raisonnement juridique permettant d'aboutir à une décision

Circulaire du 8 octobre 1986 du ministère de la justice relative à l'échange d'informations entre magistrats chargés du contentieux social et les conseillers prud'hommes et à la procédure de départage

Les contacts des conseillers prud'hommes avec les magistrats professionnels sont relativement limités. En effet, l'audience solennelle n'a lieu qu'une fois par an. En outre les juges départiteurs ont parfois tendance à statuer seuls et se dispensent même parfois de recueillir l'avis des conseillers. Par ailleurs, la formation des conseillers n'incombe plus au Ministère de la Justice depuis le 1er janvier 1982.

C'est pourquoi, certains chefs de Cour ont pris l'initiative de remédier à l'isolement de l'institution prud'homale en organisant des rencontres avec les présidents et vice-présidents des juridictions prud'homales ou des réunions d'information avec les membres du bureau administratif d'un conseil de prud'hommes.

Il m'apparaît possible et souhaitable de généraliser ces expériences et d'une façon générale de favoriser les échanges d'information entre les magistrats chargés du contentieux social et l'institution prud'homale.

Cette action devrait s'exercer dans deux directions privilégiées.

I - Échanges d'informations avec les magistrats des chambres sociales et les conseillers prud'hommes

Même s'il a tendance à s'améliorer le taux d'appel des décisions prud'homales reste encore très élevé puisqu'il est de l'ordre de 50% au niveau national.

Or, ainsi que les procès-verbaux d'assemblée générale l'attestent, les Conseillers Prud'hommes sont sensibles au fait que leurs jugements sont souvent frappés d'appel.

A Cet égard, certaines imperfections constatées dans la rédaction des jugements prud'homaux pourraient être évitées. A titre incitatif, on peut citer:

- la confusion entre la présentation des faits et la motivation du jugement,
- la motivation limitée aux seuls chefs de demande auxquels il est fait droit,
- l'omission de vérifier si les bases de calcul du salaire, du préavis, de l'indemnité de licenciement sont correctes.

En outre, les Conseillers Prud'hommes souhaiteraient connaître les raisons pour lesquelles leurs jugements sont infirmés par la Cour d'Appel. D'autres questions seraient susceptibles de les intéresser.

Dans ces conditions, il conviendrait que le président de la chambre sociale propose aux présidents et aux vice-présidents de chaque Conseil de Prud'hommes ainsi qu'aux présidents et vice-présidents de section et, le cas échéant, de chambre de participer à des réunions destinées à échange des points de vue sur des thèmes définis d'un commun accord.

En cas d'empêchement, les Conseillers Prud'hommes précités pourront se faire remplacer par un conseiller de leur choix. Le président de la chambre sociale pourra, le cas échéant être assisté ou suppléé par un conseiller de la chambre.

J'insiste sur le caractère facultatif de la participation des Conseillers Prud'hommes à ces sessions qui compte tenu des textes régissant l'indemnisation des Conseillers Prud'hommes, auront lieu dans les locaux du conseil de prud'hommes.

Sauf circonstances particulières, il y a lieu de prévoir une réunion par an, la priorité étant accordée aux juridictions les plus importantes.

Enfin, si la plupart des Cours d'Appel adressent régulièrement aux Conseils de Prud'hommes situés dans leur ressort les arrêts rendus contre des décisions prud'homales, ce moyen d'information des Conseillers Prud'hommes est parfois perdu de vue.

Je vous serais bien obligé de bien vouloir vous assurer que le greffier en chef de votre cour procède à cette diffusion.

II - Les juges départiteurs

Il arrive que le juge départiteur statue seul alors que tous les Conseillers sont présents lors de l'audience de départage.

Cette façon de procéder est non seulement discutable sur le plan juridique, mais en outre elle prive les Conseillers Prud'hommes d'une occasion d'avoir sur le terrain des contacts enrichissants avec un magistrat professionnel.

Il est très souhaitable, au contraire, que le juge départiteur indique aux conseillers, pour chaque affaire, la méthode selon laquelle il convient de classer les faits, les points de droit à examiner et le raisonnement juridique permettant d'aboutir à une décision. En toute hypothèse, les Conseillers doivent délibérer avec **le juge départiteur ou, lorsque la formation de départage n'est pas réunie au complet, être invités à exprimer leur avis.**

Je vous serais obligé de bien vouloir rappeler ces principes aux juges départiteurs compétents dans le ressort de votre cour.

Le Directeur des Services Judiciaires, Raymond VIRICELLE.

IV / LES FEUILLES DE DELIBERE

Feuilles de délibéré

Dossier R.G.N°

affaire /

audience de plaidoirie du

document de travail pour les conseillers lors du délibéré.

Sur ces feuilles sont notés les points de droit traités, les références de textes, les références des pièces produites, les courriers ou dispositions du contrat de travail sur lesquels les conseillers s'appuient pour prendre une décision ces renseignements faciliteront la tâche du rédacteur du jugement.

Émargement signifiant que le délibéré est terminé.				

1ère demande: de EUROS

☐ accordée pour un montant de:_____

☐ refusée

( ) motif indiqué dans la lettre de licenciement _____

_____

_____

( ) 1er élément de preuve retenu (Pièce n°___ dossier de_____)

_____

( ) 2ème élément de preuve retenu (Pièce n°___ dossier de_____)

_____

( ) 3ème élément de preuve retenu (Pièce n°___ dossier de_____)

_____

( ) motif retenu par les conseillers pour qualifier la rupture _____

_____

( ) article du code du travail

_____

( ) article du contrat de travail _____

( ) élément des notes d'audience _____

( ) argument retenu dans les conclusions du demandeur

_____

_____

( ) argument retenu dans les conclusions du défendeur

_____

2ème demande: de EUROS

☐ accordée pour un montant de:_____
☐ refusée

au motif que:

( ) texte applicable _____

( ) argumentation retenue par le conseil _____
_____
_____

( ) 1er élément de preuve retenu (Pièce n° ___ dossier de_____)
_____

( ) 2ème élément de preuve retenu (Pièce n° ___ dossier de_____)
_____

3ème demande: de EUROS

☐ accordée pour un montant de:_____
☐ refusée

au motif que:

( ) texte applicable _____

( ) argumentation retenue par le conseil _____
_____
_____

( ) 1er élément de preuve retenu (Pièce n° ___ dossier de_____)
_____

( ) 2ème élément de preuve retenu (Pièce n° ___ dossier de_____)
_____

4ème demande: de EUROS

☐ accordée pour un montant de:_____
☐ refusée

au motif que:

5ème demande: de EUROS

☐ accordée pour un montant de:_____
☐ refusée

au motif que:

6ème demande: de EUROS

☐ accordée pour un montant de:_____
☐ refusée

au motif que:

7ème demande: **de** **EUROS**

☐ accordée pour un montant de:_____
☐ refusée

au motif que:

8ème demande: **de** **EUROS**

☐ accordée pour un montant de:_____
☐ refusée

au motif que:

9ème demande: **de** **EUROS**

☐ accordée pour un montant de:_____
☐ refusée

au motif que:

Motivation pour l'exécution provisoire

EXÉCUTION PROVISOIRE ORDONNÉE (D'UN JUGEMENT EN 1er RESSORT)

Vu l'article 515 du code de procédure civile qui dispose : *"Hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi.*

Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation."

[ ] Attendu que l'exécution provisoire est sollicitée par la partie demanderesse;

[ ] Attendu que le conseil de prud'hommes peut d'office prononcer une exécution provisoire;

Attendu que le conseil de prud'hommes **estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire d'ordonner l'exécution provisoire** de la condamnation au paiement de _____ de dommages-intérêts conformément aux dispositions de l'article 515 du CPC

☐ en raison du **comportement dilatoire** du débiteur

☐ en raison du **risque d'insolvabilité** du débiteur

☐ en raison_____

EXÉCUTION PROVISOIRE DE DROIT (D'UN JUGEMENT EN 1er RESSORT)

Vu l'article R1454-28 code du travail (ex article R. 516-37) qui dispose : "*Sont de **droit exécutoires** à titre provisoire :*

1 °Le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle ;

2 °Le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer;

3 °Le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2 °de l'article R 1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement.

Attendu que les sommes mentionnées *au* 2° de l'article R. 1454-14 (ex article R516-18) concernent*:*

a) Le versement de provisions sur les salaires et accessoires du salaire ainsi que les commissions ;

b) Le versement de provisions sur les indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement ;

c) Le versement de l'indemnité compensatrice et de l'indemnité spéciale de licenciement en cas d'inaptitude médicale consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle mentionnées à l'article L. 1226-14 ;

e) Le versement de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 et de l'indemnité de fin de mission mentionnée à l'article L. 1251-32 ;

Attendu que la moyenne des trois derniers mois de salaire s'élève à _____€ Attendu qu'il convient de dire que le jugement est de droit exécutoire pour les créances ci-dessus mentionnées dans la limite fixée par l'article R1454-28 du code du travail.

EXÉCUTION PROVISOIRE DE DROIT (D'UN JUGEMENT EN DERNIER RESSORT)

Attendu que le jugement est en dernier ressort ; qu'il est immédiatement exécutoire même si un pourvoi en cassation est formé, celui n'étant pas suspensif; qu'il convient de dire et juger que le jugement est de droit exécutoire en raison de sa qualification.

EXÉCUTION PROVISOIRE DE DROIT (D'UN JUGEMENT DE REQUALIFICATION D'UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE)

L'article R1245-1 du code du travail (ex art L122-3-13) dispose: "Lorsqu'un conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, en application de l'article L. 1245-2, sa décision est exécutoire de droit à titre provisoire".

Motivation sur l'application de l'article L1235-4 du code du travail (ex art. L.122-14-4

Vu les dispositions de l'article L1235-4 du code du travail (ex article L.122-14-4 alinéa 2) : *"Dans les cas prévus aux articles L. 1235-3 et L. 1235-11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.*

Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées".

Vu les dispositions de l'article L1235-5 du code du travail : *"Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de **moins de deux ans d'ancienneté** dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement **moins de onze salariés**, les dispositions relatives :*

1 °Aux irrégularités de procédure, prévues à l'article L. 1235-2 ;

2 °A l'absence de cause réelle et sérieuse, prévues à l'article L. 1235-3 ;

*3 °Au remboursement des **indemnités de chômage**, prévues à l'article L. 1235-4.... / ..."*

"**Attendu que l'obligation de condamner l'employeur au remboursement des indemnités de l'article L1235-4 du code du travail s'impose au juge dès lors que les trois conditions suivantes sont réunies:** - un licenciement sans cause réelle et sérieuse, - une entreprise de plus de 11 salariés - un salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté

Attendu qu'en l'espèce ces trois conditions sont réunies;

Attendu que le juge dispose d'une faculté d'appréciation du montant remboursement des indemnités de chômage en tout ou partie; qu'il convient de fixer le montant du remboursement à _____ mois;

DISPOSITIF DE JUGEMENT

Le dispositif doit être rédigé intégralement lors du délibéré

(pour les dossiers mettant en cause un mandataire et l'AGS voir dispositif page suivante)

Le Conseil après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant
☐ **en audience publique le :**
☐ **par mise à disposition au greffe** le :

( ) contradictoire ( ) réputé contradictoire ( ) par défaut
par jugement
( ) en premier ressort ( ) en dernier ressort

○ **DIT que la rupture du contrat de travail est...**

○ **CONDAMNE** ○ **ORDONNE**

○ **DEBOUTE**

○ **ORDONNE** l'exécution provisoire en application de l'article 515 du code de procédure civile pour les sommes suivantes:
_____

○ **DIT** que le jugement est de droit exécutoire pour les rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R 1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne s'élevant à _____€)

○ **CONDAMNE** _____
à rembourser à l'ASSEDIC les indemnités de chômage payées au salarié licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé par le tribunal, dans la limite
☐ de six mois d'indemnités de chômage
☐ de _____ mois d'indemnités de chômage

○ **MET LES DEPENS** à la charge de :

DISPOSITIF DE JUGEMENT lorsque l'employeur est en REDRESSEMENT JUDICIAIRE ou LIQUIDATION JUDICIAIRE

lorsque le mandataire n'a pas fait de demande d'avance au CGEA-AGS

Le Conseil après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant
☐ **en audience publique le:**
☐ **par mise à disposition au greffe le**:

( ) contradictoire ( ) réputé contradictoire ( ) par défaut
par jugement
( ) en premier ressort ( ) en dernier ressort

○ **DIT que la rupture du contrat de travail est...**

Fixe la créance de M_____
à l'égard de la société (ou du commerçant en nom propre)
_____
_____

☐ en liquidation judiciaire ☐ en redressement judiciaire
aux sommes suivantes:
1°/

2°/

3°/

4°/

5°/

6°/

déclare ces créances opposables au C.G.E.A.-A.G.S. dans les limites légales de sa garantie

ORDONNE à la Société _____ en ☐ R.J. ☐ L.J. prise en la personne de son représentant judiciairement reconnu de délivrer les documents suivants:

☐ DIT que la garantie du C.G.E.A.-A.G.S. ne portera pas sur la somme de _____€ allouée au titre de l'article 700 du code de procédure civile, le refus d'avancer les créances ne lui étant pas imputable.

DISPOSITIF DE JUGEMENT lorsque l'employeur est en REDRESSEMENT JUDICIAIRE ou LIQUIDATION JUDICIAIRE

lorsque le CGEA-AGS a refusé de faire l'avance des créances

Le Conseil après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant
☐ en audience publique le :
☐ par mise à disposition au greffe le :

( ) contradictoire ( ) réputé contradictoire ( ) par défaut
par jugement
( ) en premier ressort ( ) en dernier ressort

○ **DIT que la rupture du contrat de travail est...**

Fixe la créance de M_____
à l'égard de la société (ou du commerçant en nom propre)
_____
_____

☐ en liquidation judiciaire ☐ en redressement judiciaire
aux sommes suivantes:
1°/

2°/

3°/

4°/

5°/

6°/

déclare ces créances opposables dans les limites légales de sa garantie

ORDONNE au C.G.E.A.-A.G.S. de faire l'avance de ces sommes entre les mains du mandataire judiciaire désigné
☐ dans le redressement judiciaire
☐ dans la liquidation judiciaire
de la société _____

ORDONNE à la Société _____ en ☐ R.J. ☐ L.J. prise en la personne de son représentant judiciairement reconnu de délivrer les documents suivants:

DIT que la garantie du C.G.E.A.-A.G.S. portera sur la somme de _____€ allouée au titre de l'article 700 du code de procédure civile, le refus d'avancer les créances lui étant imputable.

Section 3

LES RÉDACTIONS (les motivations)

I / PRINCIPE

Les décisions judiciaires **doivent impérativement être rédigées en français** en application de l'ordonnance de Villers-Cotterêts de 1539 et de l'article 2 de la constitution du 4 octobre 1958.

Deux articles de l'ordonnance de Villers-Cotterêts, signée par François 1er en août 1539, donnèrent une assise juridique à la construction de la nation française :

Article 110 : *Afin qu il n y ait cause de douter sur l intelligence des arrêts de justice, nous voulons et ordonnons qu ils soient faits et écrits si clairement, qu il n y ait, ni puisse avoir, aucune ambiguïté ou incertitude, ni lieu à demander interprétation.*

Article 111 : *Et pour ce que telles choses sont souvent advenues sur l intelligence des mots latins contenus dans lesdits arrêts, nous voulons dorénavant que tous arrêts, ensemble toutes autres procédures, soit de nos cours souveraines et autres subalternes et inférieures, soit de registres, enquêtes, contrats, commissions, sentences, testaments, et autres quelconques actes et exploits de justice, soient prononcés, enregistrés et délivrés aux parties, en langage maternel français et non autrement*.

L'article 2 de la constitution du 4 octobre 1958 dispose: "**La langue de la République est le français".**

✦ A peine de nullité, tout jugement doit être motivé en langue française; partant, doit être cassé l'arrêt qui pour faire droit à l'application d'une clause attributive de compétence figurant dans un contrat, reproduit le texte de cette clause écrit dans une langue étrangère sans préciser la signification retenue par la cour d'appel. (Cass. 2ème Civ. 11/01/89 - Bull. 89 - II n°11).

Par circulaire du 31 janvier 1977, le Garde des sceaux a communiqué les recommandations de la commission de modernisation du langage judiciaire sur la présentation des jugements

.../...L'objectif recherché par la commission, qui est la meilleure compréhension possible de la décision, ne sera atteint que si le lecteur distingue nettement, grâce à la division en parties surmontées d'un titre, éventuellement numérotées, voire en sous-parties, et grâce à la suppression partielle des « attendus », ce qui est exposé objectif (faits constants, procédure, prétentions des parties) et ce qui est argumentation propre du tribunal. De la sorte, toute méprise disparaîtra pour le plaideur, qui ne risquera plus, comme il arrive parfois, de confondre l'exposé de sa propre thèse avec le raisonnement personnel du juge, s'imaginant, par exemple, que celui-ci, contrairement à toute logique, rejette sa demande après l'avoir recueillie.

La formule «Par ces motifs», qui précède le dispositif, sera écrite sur une ligne distincte, en caractères majuscules, pour que le plaideur puisse découvrir facilement la solution apportée à son procès. C'est après cette formule, plutôt qu'en tête des «attendus», qu'il conviendra le mieux de placer le sujet de la phrase : «le tribunal».../...

Par circulaire du 15 septembre 1977, le Garde des sceaux a communiqué les recommandations de la commission de modernisation du langage judiciaire.

.../...Poursuivant l'oeuvre entreprise, la commission s'efforce de faciliter la compréhension par les justiciables du langage employé par les praticiens du droit. A cette fin, elle propose, d'une part, la formulation française de certaines expressions latines ou étrangères, d'autre part, la modernisation de locutions archaïques, surannées, devenues parfois discourtoises. Pour chacune de ces rubriques, sont donnés des exemples dont la liste n'est nullement limitative. Il appartiendra à chacun, le cas échéant, de remplacer les expressions peu accessibles par des termes intelligibles par tous.../...

Circulaire du 15 septembre 1977 relative au vocabulaire judiciaire

(J.O. du 24 septembre 1977 & Cah.Prud'homaux n°10 de 1980)

Le Groupe de travail franco-québécois dans son document REDIGER...SIMPLEMENT (principes et recommandations pour une langue administrative de qualité - 2006) préconise:

¤ Accroître la lisibilité du texte

Une seule idée principale par paragraphe

Eviter les paragraphes trop longs

¤ Privilégier des titres et des sous-titres courts, mais qui donnent une idée précise du contenu du texte

Exemples: On écrira **Congé pour création ou reprise d'entreprise** plutôt que *Dispositions légales et procédure concernant les possibilités de congé pour création ou reprise d'entreprise*.

¤ Recourir au besoin à des tableaux

À noter: On utilisera un tableau seulement s'il apporte un complément d'information nécessaire à la compréhension du texte et on veillera à lui donner un titre.
On présentera notamment sous forme de tableau les données chiffrées, lorsqu'elles sont nombreuses.

¤ Garantir la simplicité et la qualité de la langue

Les trois principes qui suivent sont d'ordre linguistique; ils concernent le choix du vocabulaire, la clarté du message et la construction des phrases.

▫ Utiliser un vocabulaire simple, courant et précis

▫ Employer des mots connus de l'usager

Exemples: On emploiera obliger plutôt qu'astreindre; justifié plutôt que fondé; demander plutôt que requérir.

▫ Éviter les mots à la mode, recherchés, précieux, désuets ou rares

Exemples On préférera prendre contact avec à prendre l'attache de; réunir à colliger; adapté à idoine.

▫ Employer des mots concrets

Exemples : On préférera mise à jour à actualisation; si cela se produit à dans cette hypothèse.

▫ Éviter les mots qui ont plusieurs sens et qui sont susceptibles de créer des ambiguïtés

À noter: Selon les contextes, le mot concours peut avoir le sens d'examen ou d'appui.
De même, le verbe liquider peut signifier calculer le montant (d'une prestation, d'une retraite) ou vendre au rabais (une marchandise), ou encore vendre les biens d'une entreprise pour payer ses dettes.

▫ Éviter le jargon administratif, technique et juridique

Exemples: On préférera étant donné que à attendu que; reçu à récépissé; remplir à renseigner (un questionnaire); prolonger à proroger (un délai).
On écrira Vous pouvez vous adresser au service social plutôt que Vous pouvez en référer au service social.

▫ Recourir à un seul et même mot pour nommer une même notion

Exemples: On évitera le plus possible, dans un même document, de multiplier les synonymes ou termes voisins tels que:
permis, autorisation;
contrat, convention, engagement;
examen, contrôle, évaluation, appréciation.

▫ Ne pas abuser des adverbes, surtout ceux qui se terminent en - ment, ni des noms en - tion

Exemples: On privilégiera tous les mois ou une fois par mois à mensuellement; avant à préalablement.
On écrira Pour obtenir le permis, vous devez produire une pièce justificative plutôt que L'obtention du permis est soumise à la production d'une pièce justificative.

¤ Faciliter la compréhension des notions et des mots complexes

▫ Illustrer les notions imprécises ou difficiles par des exemples

Exemples: Précisez si vous recevez des aides de l'État, comme une bourse d'études ou une allocation logement.
Une personne morale peut être, par exemple, une société, une association ou un établissement public.

▫ Employer l'énumération pour faire comprendre une notion

Exemples: Vos ascendants, père, mère, grands-parents, sont concernés par cet avis.
Joignez des pièces justificatives (facture de téléphone, facture de chauffage, relevé bancaire, avis d'imposition).

▫ Recourir à l'explication, en particulier pour les mots techniques

Exemples: Cette décision est exécutoire, c'est-à-dire qu'elle doit être appliquée.
Votre régime d'assurance invalidité prévoit un délai de carence, soit un certain nombre de jours pendant lesquels vous ne recevrez pas d'indemnité.
Cette disposition concerne toute personne morale, à savoir tout groupe qui a une existence juridique et donc des droits et des obligations, comme une association.

¤ Utiliser un vocabulaire simple précis et courant

Eviter les mots à la mode, recherchés, précieux, désuets ou rares
Eviter le jargon administratif, technique et juridique
Recourir à un seul et même mot pour nommer une même notion

¤ Faciliter la compréhension des notions et des mots complexes

Inscrire les sigles, acronymes et abréviation entre parenthèse, après l'appellation complète, dès son premier emploi dans le texte
exemple revenu minimum d'insertion (RMI)

¤ Faire des phrases courtes et bien construites

éviter la double négation
utiliser des mots de liaison courant
éviter les mots qui ont plusieurs sens et qui sont susceptibles de créer des ambiguïtés

RAPPORT QUADRIENNAL 2003-2007
DE LA COMMISSION DE TERMINOLOGIE ET DE NÉOLOGIE
EN MATIÈRE JURIDIQUE. Extraits

La Commission de terminologie et de néologie en matière juridique créée par le décret n°96-602 du 3 juillet 1996, relatif à l'enrichissement de la langue française dont les membres ont été nommés par l'arrêté du 1er août 2003, a déposé le 15 novembre 2007 un rapport quadriennal 2003-2007.

Au cours de ces quatre années et en particulier de l'année 2005, la Commission s'est employée à l'admission de néologismes, liée au souci de l'enrichissement de la langue française, spécialement en vue d'adapter des termes d'origine anglo-américaine, ce qui suscite des hésitations et des discussions lorsque l'on se demande si les besoins de la pratique, avant toute intervention législative, appellent, d'ores et déjà, une adaptation. A cette mission, qui correspond à l'objectif même des travaux de la Commission, celle-ci en a ajouté une autre en vue de remplacer des vocables juridiques dont la vétusté nuit à la compréhension du droit dans la vie courante. Encore convient-il de préserver la précision nécessaire à l'expression du juridique, finalité à laquelle correspond bien la langue française.
.../...

III - Sur la mission spécifique dévolue à la commission spécialisée pour moderniser le vocabulaire du code civil, en liaison avec les projets de réforme entrepris par le ministère de la justice

A cet égard, la commission spécialisée a pu constater, avec satisfaction, qu'un certain nombre de propositions qu'elle avait fait au titre de la "modernisation" du code civil avait pu être retenu à l'occasion, en particulier, des réformes

a)- des successions et des libéralités (loi n°2006-728 du 23 juin 2006 et du décret d'application n°2006-936 du 27 juillet 2006): par exemple, les mots " tierce opposition ", " préciput", "acceptation sous bénéfice d'inventaire ", "en avancement d'hoirie ", "partage d'ascendant ", "hypothèque de la dot et des conventions matrimoniales ", "actes d'adition" ont été, respectivement, remplacés par "opposition d'un tiers, hors part successorale ", "acceptation à concurrence de l'actif net ", " en avancement de part successorale ", "donation-partage ", "hypothèque légale des époux ", " actes d'acceptation".

Cela étant, la commission regrette que d'autres propositions en la matière n'aient pas connu de suite effective par exemple, les mots "mystique " et "olographe" ont été maintenus (alors qu'il avait été proposé de leur substituer "en la forme secrète " et " manuscrit ") ; de même, le mot "rescision" a été maintenu (il avait été proposé "nullité ").
.../...

IV- Sur les réflexions menées par la commission également pour moderniser le vocabulaire du code civil mais non liées auxdits projets de réforme:

Comme il l'a été évoqué s'agissant des " mots qui font souffrir " dans l'ordonnance du 2 février 1945 précédemment visée, la mission ainsi assignée n'a de résultat effectif que si la loi contenant les mots "à moderniser " est elle-même changée.

La commission spécialisée a donc oeuvré en ce sens en proposant un "volet terminologique " dans le cadre de la préparation du "PLH3 " puis dans le " PLS3 ", Mais ces deux projets n'ont pas abouti.

Le présent rapport reprend, ci-après résumées, les propositions faites par la commission spécialisée qui permettent d'évaluer l'ampleur du travail mené et de comprendre l'insatisfaction des membres de la commission qui ne peuvent que constater que ce travail est dénué de tout effet.

La commission reste à proposer, notamment, les substitutions et modifications suivantes:

- les mots "**seing privé** " seraient remplacés par " **signature privée**" dans le code civil mais aussi dans les autres codes dans lesquels ces mots figurent (ex: code des assurances ; code de l'aviation civile; code de commerce, code de la santé publique, etc.)
- le mot " **l'hérédité** " serait remplacé par le mot " **la succession**"
- le mot " **diverti** " serait remplacé par le mot " **détourné** ";
- les mots "**actes d'addition d'hérédité** " seraient remplacés par les mots "**actes emportant acceptation de la succession";**

- le mot " **échoient**" serait remplacé par les mots "**sont attribués**";
- le mot " **impenses** " serait remplacé par le mot "**dépenses**";
- le mot " **olographe** " serait remplacé par le mot " **manuscrit"**
- le mot " **répétition** " serait remplacé par le mot " **restitution"**;
- les mots " **le mineur habile à**" seraient remplacés par " **le mineur capable de";**
- les mots " **ou par la tradition réelle**" seraient remplacés par les mots " **ou par la remise de la chose**"
- les mots "**action de réméré**" seraient remplacés par les mots " **action en rachat**" et "**faculté de réméré**" par les mots "**faculté de rachat**";
- les mots " **si l'un des copermutants** " sont remplacés par les mots " **si l'un des cocontractants**";
- les mots " **à colonat partiaire** "sont remplacés par les mots "**au métayage**"
- le mot " **colon** " est remplacé par le mot "**métayer** ";
- le mot " **commodat** " serait remplacé par le mot "**prêt à usage**";
- les mots "**La tradition feinte**" seraient remplacés par les mots "**La remise fictive**";
- les mots "**créancier chirographaire**" seraient remplacés par les mots " **créancier ordinaire**";
- l'expression "**ester en justice** " serait remplacée par l'expression " **aller en justice** ".

V- Sur la modernisation du vocabulaire du code civil dans le domaine des contrats:

Cet axe de travail, proposé par l'un des membres de la commission spécialisée, a été retenu comme l'un des thèmes de chacune des réunions de la commission au cours de l'année 2006. Il a d'ailleurs été reconduit au cours de l'année 2007.

En 2006, l'ensemble du vocabulaire des "contrats de louage" du titre VIII du code civil (articles 1708 à 1831) a été examiné: par exemple, la commission a proposé de substituer aux mots " colonat " et "colon" les mots "métayage" et " métayer "; "bail à métairie" par "bail de métayage"; de remplacer " louage des gens de service " par " louage de service ". Elle a également examiné le titre IX du code civil, relatif à " la société " : elle propose de substituer les mots "cessation de paiement " au mot "déconfiture "; le titre X relatif au "prêt " : elle propose de substituer au mot "répéter" le mot " réclamer"; le titre XI relatif au "dépôt et séquestre": elle propose de substituer à l'expression " tradition réelle ou feinte " l'expression " par la remise réelle ou fictive " ; le titre XII du code civil relatif " aux contrats aléatoires" : dans ce titre, comme dans le précédent, la commission propose de supprimer l'adjectif dans l'expression " mort civile ".

CONCLUSION:

Au terme de la période 2003-2007, l'activité de la Commission permet de dégager des observations plus générales sur la place et la signification du langage juridique. Au confluent de deux considérations de prime abord antagonistes, nécessité d'un recours à un langage inévitablement technique, mais aussi indispensable accès au droit, il faut trouver la juste mesure. Cet équilibre, constamment remis en cause, se réalise à partir de la conscience de l'interrogation suivante: faut-il faire croire aux destinataires de la règle qu'ils en comprennent le sens, et les laisser se tromper sur celui-ci? Faut-il, en sens inverse, leur faire prendre conscience de leur ignorance et les inciter à se renseigner, puisque la complexité grandissante des normes appelle un renouveau de la communication?

La poursuite du travail s'ordonne en fonction de trois distinctions: celle du général et du particulier, avec, en contrepoint, quelques énumérations autres que limitatives et, dans cette perspective, un recours à la casuistique ; celle du concis et du précis, notions très souvent contraires, car la complexité du droit est le prolongement naturel de la complexité (lu réel; celle de l'abstrait et du concret, qui sert d'ailleurs très fréquemment de critère de répartition des systèmes juridiques.

[Les observations et commentaires ci-dessus sont arrêtés à la date de rédaction de ce rapport, soit le 15 novembre 2007].

Le juge ne peut statuer en des termes injurieux manifestement incompatibles avec l'exigence d'impartialité

✦ Aux termes de l'article 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable, par un tribunal indépendant et impartial.

En conséquence, viole ces dispositions le juge qui statue en des termes injurieux et manifestement incompatibles avec l'exigence d'impartialité.

Viole également ces dispositions le juge qui statue par des motifs inintelligibles et écarte par une pétition de principe certains des éléments de preuve produits par une partie, rompant ainsi l'égalité des armes. (Cass. 2ème Civ 14 septembre 2006 N° 04-20.524.. BICC 652 n° 2398).

Les termes utilisés sont notamment *"la piètre dimension de la défenderesse qui voudrait rivaliser avec les plus grands escrocs, ce qui ne constitue nullement un but louable en soi sauf pour certains personnages pétris de malhonnêteté comme ici Mme X... dotée d'un quotient intellectuel aussi restreint que la surface habitable de sa caravane, ses préoccupations manifestement strictement financières et dont la cupidité le dispute à la fourberie, le fait qu'elle acculait ainsi sans état d'âme et avec l'expérience de l'impunité ses futurs locataires et qu'elle était sortie du domaine virtuel où elle prétendait sévir impunément du moins jusqu'à ce jour, les agissements frauduleux ou crapuleux perpétrés par elle nécessitant la mise en oeuvre d'investigations de nature à la neutraliser définitivement"*

Immunité judiciaire et suppression par le juge de passages diffamatoires des conclusions

●Estimant diffamatoires certains passages des conclusions déposées en cause d'appel par son employeur, une salariée en réclame la suppression et des dommages-intérêts. D'après la loi du 29 juillet 1881, les écrits produits devant les tribunaux ne peuvent donner lieu à aucune action en diffamation, injure ou outrage. Deux tempéraments existent:

- d'une part, les juges saisis et statuant au fond peuvent prononcer la suppression des discours injurieux, outrageants ou diffamatoires et condamner à dommages-intérêts,
- d'autre part, les faits diffamatoires étrangers à la cause peuvent donner lieu à l'action publique ou l'action civile des parties ou des tiers.

Dans cette affaire, les juges du fond déboutent la salariée au motif que l'immunité judiciaire ne peut pas être écartée car les écrits litigieux ne sont pas étrangers à la cause. La Cour de cassation censure sans porter atteinte à l'immunité judiciaire, les juges du fond avaient la faculté d'ordonner la suppression de passages diffamatoires des conclusions et de condamner à réparation (Cass.Soc.13/04/10 n° 09-41136 - Lamy Prud'hommes n°145 - JUILLET 2010).

II / PRESENTATION DES DECISIONS JURIDICTIONNELLES

La circulaire du 31 janvier 1977 , le Bulletin d'information de la cour de cassation (BICC) N°613 de la cour de cassation et le guide méthodologie du jugement civil de L'ENM apportent des précisions sur la présentation des jugements.

Le jugement civil comporte traditionnellement quatre parties: un entête + rappel de la procédure, un exposé du litige, une motivation et un dispositif.

▬ Le chapeau ou en-tête :

Il s'agit de la **page de garde**. L'article 454 du code de procédure civile énumère les mentions qui doivent figurer dans l'entête.

Article 454 du code de procédure civile

Le jugement est rendu au nom du peuple français.

Il contient l'indication :

- de la juridiction dont il émane ;
- du nom des juges qui en ont délibéré ;
- de sa date ;
- du nom du représentant du ministère public s'il a assisté aux débats ;
- du nom du secrétaire ;
- des nom, prénoms ou dénomination des parties ainsi que de leur domicile ou siège social ;
- le cas échéant, du nom des avocats ou de toute personne ayant représenté ou assisté les parties ;
- en matière gracieuse, du nom des personnes auxquelles il doit être notifié.

La mention "au nom du peuple français",

Cette mention est obligatoirement transcrite sur la première page du jugement**.**

Les mentions relatives à la juridiction:

¤ l'indication de la juridiction dont émane le jugement (exemple conseil de prud'hommes d'Annemasse)

¤ le nom du représentant du ministère public s'il a assisté aux débats.

En application de l'article 431 du code de procédure civile, le ministère public peut faire connaître son avis au conseil de prud'hommes soit en lui adressant des **conclusions écrites** qui sont mises à disposition des parties, soit **oralement** à l'audience.
(pour les CNE la circulaire du 8 mars 2006 invitait les procureurs de la République à se tenir étroitement informés de toutes les contestations portées devant les conseils de prud'hommes et d'intervenir aux audiences pour rappeler les termes de l'ordonnance du 2 août 2005 lorsque cela se révélait nécessaire).

¤ le nom du greffier qui a assisté aux débats
(à condition que figure expressément la mention "LORS DES DEBATS")

¤ le nom du greffier qui a assisté au prononcé du jugement qui est **seul habilité à signer la minute** .
(La mention du greffier est exigée à peine de nullité).

¤ la date du jugement.
Cette date est celle à laquelle le jugement est prononcé (art.453 du code de procédure civile).
Il est d'usage d'indiquer la date de plaidoirie et la date du prononcé

Les mentions relatives aux parties

¤ l'identité des parties et leur mode de comparution

pour les personnes physiques: Les nom, prénoms et domicile
pour les personnes morales: La dénomination et le siège social

✦ L'article 454 du code de procédure civile exige l'indication des nom, prénoms ou dénomination des parties ainsi que de leur domicile ou siège social. La mention concerne toutes les parties : demandeur, défendeur ou intervenant (Cass. 2e civ. 11 mars 1965, Bull. civ. II, no 259).
✦ L'article 454 du code de procédure civile prévoit que le jugement doit comporter l'indication « le cas échéant, du nom des avocats ou de toute personne ayant représenté ou assisté les parties ». Cette exigence a pour but de permettre la vérification des conditions d'assistance et de représentation et du respect du principe des droits de la défense, que la représentation soit obligatoire ou facultative (Cass. com. 4 févr. 1964, Bull. civ. III, no 52 ; 20 mars 1978, D. 1978, IR 411,

EXEMPLE:
Si le demandeur, personne physique, comparaît seul, il sera mentionné:
Monsieur Charles BAUD,
3 Rue du Léman
74100 ANNEMASSE
DEMANDEUR comparant en personne

Si le demandeur, personne physique, comparaît assisté d'un avocat, il sera noté:
Monsieur Charles BAUD,
3 Rue du Léman
74100 ANNEMASSE
DEMANDEUR assisté de Me XXX, avocat au barreau de Thonon

Si le demandeur, personne physique, s'est fait représenter par un avocat:
Monsieur Charles BAUD,
3 Rue du Léman
74100 ANNEMASSE
DEMANDEUR représenté par Me XXX, avocat au barreau de Thonon

le défendeur, personne morale est obligatoirement représenté (il ne peut être comparant en personne.
ASSOCIATION ZZZ
22 Rue du Jura
74100 ANNEMASSE
DEFENDEUR représenté par son Président M. Jacques TOUMAUVAIS
assisté de Me HOUX, avocat au barreau de Bonneville.

¤ La nature de la décision
Jugement, ordonnance de référé.

¤ Les mentions relatives à la décision
la qualification du jugement
(contradictoire ou réputé contradictoire ou par défaut)
(en premier ou en dernier ressort)
la nature et la date du prononcé (en audience ou par mise à disposition)
le nom du conseiller qui a prononcé la décision s'il y a eu prononcé en audience .

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
D'ANNEMASSE
20, Rue Léandre VAILLAT - BP 253
74106 ANNEMASSE CEDEX
téléphone: 04.50.38.39.32
télécopie: 04.50.87.28.79

C:\j08131.wpd

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT
du : 19 Avril 2010
(dix neuf Avril deux mil dix)

RG N° F 08/00131
SECTION Commerce

AFFAIRE
Catherine D
contre
SE

MINUTE N° **2010/299**

JUGEMENT DU
19 Avril 2010

Qualification :
contradictoire en premier ressort

Notification le :

Expédition revêtue de la formule exécutoire délivrée

le :

à :

Madame Catherine D
6 Impasse de la R
74200 THONON LES BAINS

DEMANDERESSE Assistée de Me T (Avocat au barreau d'ANNECY)

SE
8 Château de B
74501 EVIAN LES BAINS CEDEX

DÉFENDEUR Représenté par Me C (Avocat au barreau de THONON LES BAINS) et Madame L (D R H)

Composition du bureau de Départage section lors des débats et du délibéré:
Madame Dominique B , Président Juge départiteur
Monsieur Jean-Michel L , Assesseur Conseiller (S)
Madame Marie-Claude B , Assesseur Conseiller (S)
Monsieur Claude P , Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Rémi S , Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Murielle F , Greffier

PROCÉDURE
Date de plaidoirie: 15 Mars 2010
Date du prononcé: 19 Avril 2010

Décision prononcée par mise à disposition au greffe
La greffière chargée des opérations de mise à disposition au greffe est Mlle M

la minute est signée par Madame Dominique B Président
et par Mlle M greffier

▬ Le rappel de la procédure

C'est un résumé de la procédure en employant des verbes conjugués au passé

La date et le mode de saisine, la date et le mode de convocation des parties, les chefs de demande, la date de la première audience, les renvois éventuels, la date des débats et la date du prononcé.

✦ Les textes régissant la rédaction des jugements ne prescrivent pas, à peine de nullité, la mention du déroulement des débats (Cass.Soc 13/11/86 - Bull. 86 - V - n° 522).

Cette partie est préparée par le greffe lors de la mise en forme de la décision. Il incombe néanmoins au Président de la relire afin de s'assurer qu'elle ne comporte pas d'erreur.

▬ Les faits et prétentions des parties:

Cette partie du jugement est rédigée au présent de l'indicatif

Les faits qui ont généré le différend, l'argumentation du demandeur et celle du défendeur ;

✦ Aucun texte ne fait obligation à un tribunal d'entrer dans le détail de l'argumentation des parties dont les prétentions respectives des parties ont été énoncées dans le jugement (Cass.Soc. 18/3/92 Bull. 92 V N° 198).

(L'article 455 du code de procédure civile permet de rédiger différemment la partie consacrée aux faits et prétentions des parties, lorsque celles-ci ont déposé des conclusions. **"Le jugement doit exposer succinctement les prétentions respectives des parties et leurs moyens. Cet exposé peut revêtir la forme d'un visa des conclusions respectives des parties avec l'indication de leur date.../..."). **

Vu l'acte de saisine du _____, aux termes duquel M_____ a saisi le Conseil de Prud'hommes des demandes suivantes:_____
dirigées à l'encontre de _____ ;
Vu les conclusions de Maître _____ pour M _____ qui ont été développées oralement à l'audience du _____ (pièce n°___ du dossier prud'homal)

soutenant que le licenciement pour inaptitude est abusif faute pour l'employeur de justifier qu'il a effectivement procédé à une recherche de reclassement antérieurement au licenciement, l'avis d'inaptitude étant du 12 décembre alors que la procédure de licenciement a été engagée le 13 décembre, la lettre de licenciement, à l'exception des appréciations du médecin du travail, ne contenant aucun motif s'opposant au dit reclassement.

Vu les conclusions de Maître _____ pour la société_____ qui ont été développées oralement à l'audience du _____ (pièce n°___ du dossier prud'homal)

soutenant que qu'à la suite du premier avis médical d'inaptitude, l'entreprise a recherché en concertation avec la médecine du travail, une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise, ce que confirme le médecin du travail dans son courrier du 1er décembre 2005. Après la seconde visite qui a confirmé l' inaptitude totale et eu égard à l'activité de l'entreprise qui ne comprend à l'exception de deux postes administratifs, que des postes exclusivement techniques, il était impossible de reclasser Madame Claudine TTT. Outre le débouté des demandes elle sollicite à titre reconventionnel la condamnation de Madame Claudine TTT à lui payer la somme de 1.500,00 Euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Vu les pièces produites aux débats ;

Il est recommandé de commencer l'exposé du litige par une présentation succincte des faits constants (non contestés) et pertinents qui sont utiles à la compréhension et à la solution du litige.

La cour de cassation précise que le visa des conclusions SE JUSTIFIE SURTOUT DANS LES AFFAIRES SIMPLES, et il est souhaitable qu'il ne soit pas utilisé dans les affaires complexes
(BICC 613 - extraits)

✦ Le visa, dans le jugement, des conclusions des parties avec l'indication de leur date n'est nécessaire que si le juge n'expose pas succinctement leurs prétentions respectives et leurs moyens. (Cass.Soc. 2ème Civ. - 4 juillet 2007. N°06-16436 BICC672 n°2346).

Le prononcé d'un arrêt au visa des conclusions de chacune des parties avec indication de leur date, suivi du

double exposé des seules prétentions de l'une des parties sans que soient énoncées celles de son adversaire viole l'article 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme.

✦ Viole l'article 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales une cour d'appel qui, si elle vise les conclusions des parties avec indication de leur date, expose ensuite deux fois les prétentions d'une partie, sans exposer celles de son adversaire (3ème Civ. - 29 avril 2009. N° 07-21.986. - BICC 709 n°1282).

Justification de l'exposé succinct des prétentions et des moyens

L'exposé succinct exigé par l'article 455 du code de procédure civile, outre qu'il peut être utile pour le rédacteur de l'arrêt dans la mesure où il lui rappelle les points sur lesquels il doit se prononcer, est nécessaire, d'une part pour permettre aux parties de vérifier que la cour d'appel a bien statué sur l'objet de l'appel après avoir examiné les moyens qui le fondent, d'autre part pour permettre à la Cour de cassation, le cas échéant, de s'assurer que la cour d'appel :

- n'a pas modifié l'objet du litige ou n'est pas sortie de ses limites, ce qui entraînerait une cassation au visa de l'article 4 du code de procédure civile. Modifier l'objet du litige, c'est altérer les prétentions des parties, par exemple en déformant leurs demandes, en retenant pour principal ce qui n'était que subsidiaire.
- a répondu aux moyens présentés par les parties, car, à défaut, l'arrêt encourt la cassation, au visa de l'article 455 du code de procédure civile, pour absence de réponse à conclusions, qui constitue un défaut de motifs. (BICC 613 - extraits).

Un simple visa ne peut entraîner une cassation

✦La Cour de cassation admet que les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ont été respectées dans la mesure où les juges d'appel ne sont pas astreints par les textes à observer une règle de forme particulière, dès lors que l'exposé résulte des énonciations de la décision, c'est-à-dire de la discussion des demandes et de la réfutation des moyens proposés (1re Civ., 12 juin 1990, Bull., I, n° 157, pourvoi n° 88-12.622).

✦ Ayant visé les conclusions des parties, indiqué leurs dates et y ayant répondu, la cour d'appel n'a pas méconnu les exigences de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile tel que modifié par le décret du 28 décembre 1998" (2e Civ., 3 octobre 2002, Bull., II, n° 204, pourvoi n° 00-12.303).

L'exposé des moyens et des prétentions des parties doit être objectif (il n'y a pas lieu de porter ici un jugement de valeur sur le bien-fondé de l'argumentation exposée) et fidèle (il ne doit pas la déformer). **Il doit se limiter à l'essentiel**.

Les mentions relatives aux faits, prétentions des parties peuvent se trouver dans une décision rendue précédemment entre les mêmes parties et dans la même cause, si la seconde décision est la suite de l'autre comme par exemple dans le cas d'un jugement avant dire droit. Il convient toutefois que la première décision, à laquelle il est fait référence, comporte elle-même un exposé des faits constants et de la procédure.

Exemple: "***Par jugement en date du JJ/MM/AA auquel il y a lieu de se référer pour un plus ample exposé des faits, moyens et prétentions des parties, la présente juridiction a ordonné une mesure d'instruction ....***

Ce récit des prétentions et moyens des parties doit être précis mais synthétique.

Il convient de ne pas recopier littéralement les écritures des parties ou de rapporter dans cette partie du jugement le point de vue d'une seule des parties. Il est préférable de regrouper toutes les prétentions et tous les moyens du demandeur puis ensuite ceux du défendeur.

Exemples:

"Monsieur SSS soutient à l'appui de sa demande qu 'il a été licencié sans cause réelle et sérieuse, les griefs invoqués par son employeur n 'étant pas justifiés et il soutient au contraire avoir fait l'objet de harcèlement moral caractérisé par de nombreuses brimades et réprimandes injust~flées. Il réclame la condamnation de son employeur à lui verser les sommes de :...

ou

"La S.A.R.L. EEE maintient que les griefs qu'elle invoque à l'encontre de son salarié sont just~flés par les pièces qu 'elle verse aux débats et notamment les attestations de X Y et Z Elle conteste tout fait de harcèlement moral et conclut au débouté de SSS dont elle sollicite à titre.

(Petit guide de Mme BROUTECHOUX)

Exemple: FAITS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

LES PRETENTIONS DU DEMANDEUR

Monsieur Mmmm DDDD demande au conseil de prud'hommes dans le dernier état de ses écritures de dire et juger qu'il a été licencié sans cause réelle et sérieuse par la SARL EEEE (Entreprise ....) et sollicite en conséquence l'allocation des indemnités suivantes :

- 481,00 euros en paiement de 10 jours de janvier
- 2.888,00 euros au titre du préavis
- 288,80 euros au titre de l'indemnité de congés payés sur préavis
- 2.603,00 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement
- 8.664,00 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 1.444,00 euros à titre d'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement
- 300,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

A l'appui de ses demandes, Monsieur Mmmm DDDD expose qu'il a été embauché, selon un contrat à durée indéterminée, le 22 janvier 1990 par la SARL EEEE (Entreprise ....) en qualité d'étancheur et qu'il a été licencié pour faute grave le 10 janvier 2003 pour abandon de poste, soit disant en état d'ébriété et utilisation d'un véhicule de l'entreprise pour aller chercher du matériel.

Il conteste l'état d'ébriété mais fait état d'un léger malaise sur son lieu de travail et rappelle que son employeur, tout comme le conducteur de travaux n'avaient pas les compétences médicales nécessaires pour affirmer qu'il était sous l'emprise de l'alcool le 20 décembre 2002.

Monsieur Mmmm DDDD précise qu'en 12 ans d'activité dans l'entreprise, aucun grief de cet ordre ne lui a été reproché, ce qui démontre bien qu'il ne connaît pas de problème sur ce point.

Il indique également que l'avertissement qui lui a été notifié le 20 décembre 2002, reprend les mêmes motifs que ceux énoncés dans la lettre de licenciement et que dés lors selon le principe du non cumul des sanctions, le licenciement s'avère être sans cause réelle et sérieuse.

Enfin il conteste la régularité de la procédure de licenciement, au motif que le courrier, reçu le 20 décembre 2002, le convoquant à un entretien préalable, ne mentionne pas qu'il peut se faire assister par un conseiller salarié.

LES PRÉTENTIONS DU DEFENDEUR

De son coté la SARL EEEE (Entreprise ....) rappelle que Monsieur Mmmm DDDD a été l'objet de plusieurs avertissements, l'un le 14 octobre 2002 et un autre le 4 décembre 2002, et que le 20 décembre 2002 il a été pris en état d'ébriété avancé sur un chantier, par le conducteur de travaux et par le gérant de la société.

Elle précise que malgré l'ordre qui lui a été donné de rentrer chez lui, Monsieur Mmmm DDDD a pris un véhicule de l'entreprise et s'est rendu sur un autre chantier chercher du matériel.

La SARL EEEE (Entreprise ....) fait valoir que les attestations produites aux débats démontrent le caractère certain de l'état de l'ébriété avancé, et rappelle qu'elle a même appelé le Commissariat de Police pour signaler le fait que Monsieur Mmmm DDDD avait désobéi à son employeur en utilisant contre sa volonté un véhicule de l'entreprise.

La SARL EEEE (Entreprise ....) précise que la lettre adressée à Monsieur Mmmm DDDD le 20 décembre 2002 est bien une lettre de convocation à un entretien préalable et non une lettre d'avertissement, que cette lettre malgré une maladresse de rédaction n'est pas équivoque et que dés lors il n'y a pas cumul de sanction pour une même faute.

Elle précise d'ailleurs que la mise à pied conservatoire qui s'en est suivie et qui a été prise pendant toute la procédure de licenciement est bien la preuve qu'il n'y a pas eu de sanction disciplinaire de prise antérieurement. Dans ces conditions, outre le rejet des demandes présentées par Monsieur Mmmm DDDD, la SARL EEEE (Entreprise ....) s'estime fondée à solliciter à titre reconventionnel, la condamnation de Monsieur Mmmm DDDD à lui payer la somme de 1.500 euros par application de l'article 700 du code de procédure civile.

▬ Les motifs (la motivation):

Cette partie du jugement est rédigée au présent de l'indicatif

Le jugement doit impérativement être motivé en vertu de l'article 455 du code de procédure civile.

Il s'agit de la motivation en droit de la décision prise par les conseillers (les raisons pour lesquelles ils acceptent ou refusent de faire droit aux demandes qui sont soumises à la formation de référé ou de jugement.

La Cour européenne rattache la motivation des décisions de justice à l'exigence d'un procès équitable défini par l'article 6.1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme.

La motivation

- ¤ fournit au justiciable la preuve que sa demande et ses moyens ont été sérieusement **examinés** et **compris** (PROTECTION DU JUSTICIABLE)
- ¤ évite **l'arbitraire** du juge (PROTECTION DU JUGE)
- ¤ permet au justiciable d'accepter la décision et peut le dissuader de faire l'appel
- ¤ met le juge à l'abri des procès d'intention

¤ permet aux juridictions supérieures (cour d'appel ou cour de cassation) d'exercer un contrôle. (CRÉATION D'UNE JURISPRUDENCE)

Caractères de la motivation

☐ Toute décision doit comporter une motivation qui se suffise à elle-même.

¤ La référence à la jurisprudence n'est pas considérée comme une motivation. **Les conseillers doivent s'approprier la règle énoncée par la cour de cassation** (ou par une autre juridiction). L'indication de la source jurisprudentielle est conseillée. Elle peut permettre aux avocats de vérifier l'existence de cette jurisprudence et les dissuader d'exercer un recours. Elle figure entre parenthèses.

✦ La référence à une décision rendue dans un litige différent de celui qui est soumis à une juridiction ne saurait servir de fondement à la décision de cette dernière qui doit se déterminer d'après les circonstances particulières de la cause. Encourt la cassation le jugement prud'homal qui n'a pas donné de base légale à sa décision en se bornant pour condamner la société défenderesse, à se référer à un arrêt de la Cour de Cassation de 1979. (Cass.Soc.16/12/97-Cah.Prud'homaux. n°8-1998 p.134).

✦ Il est admis que, sur certains points, la motivation soit la reprise littérale des conclusions de l'une des parties (Soc., 20 octobre 1999, pourvoi n° 97-44.095).

¤ Elle doit être précise, c'est à dite propre à l'espèce dans laquelle les conseillers s'expliquent:

- sur les éléments de preuve sur lesquels ils se sont fondés
-et dégagent le fondement juridique de leur décision.

✦ Viole l'article 455 du code de procédure civile le Tribunal qui fonde sa décision sur la seule allégation du demandeur et sur des pièces qu'il n'analyse pas.(Cass.Soc 01/02/96 - Bull. 96 - V - n° 38).

L'énoncé d'une simple affirmation ne constitue pas une motivation "l'employeur n'a opposé aucun élément susceptible de faire échec à la demande"

L'énoncé d'un motif d'ordre général ne constitue pas une motivation: "l'employeur doit être sanctionné pour avoir violé les dispositions du code du travail"

Des motifs généraux constituent un défaut de motivation.

✦Encourt la cassation la décision se bornant à énoncer que le défendeur n'était pas comparant et que la demande était régulière, recevable et bien fondée après vérification: **la généralité de ces motifs ne permet pas à là Cour de Cassation d'exercer son contrôle .**

La seule absence du défendeur ne peut impliquer de sa part un acquiescement aux prétentions du demandeur (Cass.Soc 14/04/76 Cahiers Prud'homaux n° 10 de 1976).

✦ Encourt la cassation le jugement qui pour condamner un employeur défaillant en audience de jugement s'est borné au seul visa des documents produits par le demandeur sans en faire une analyse. (Cass. Soc. 15/01/87 Cah.Prud'homaux 1987 n°8 p.130).

¤ Elle doit être pertinente,

c'est à dire qu'elle doit être complète sur le plan du fait dont va dépendre la règle de droit appliquée.

Les conseillers doivent proscrire:

L'énoncé de motifs de **pure forme** : "la demande est régulière, recevable et bien fondée"

L'énoncé de motifs **ambigus** constituent des motifs insuffisants : "il n'y a pas lieu de statuer sur ce point compte tenu de ce qui précède".

L'énoncé de motifs **inopérants** lorsque la réponse du juge ne coïncide pas avec le moyen

exemple: condamner un employeur "*au bénéfice du doute*" à payer à son salarié des heures supplémentaires alors que le doute ne profite au salarié que dans l'hypothèse des articles L. 1225-3, L 1235-1 et L. 1333-1 du code du travail:

L'énoncé de motifs **hypothétiques** qui s'appuient sur la supposition d'un fait "à supposer que le grief dénoncé par l'employeur soit établi", "il est fort probable que", "la thèse du salarié est particulièrement vraisemblable"

L'énoncé de motifs **dubitatifs** "*il est permis de penser que le salarié a commis un manquement*",

"*il serait bien étonnant que*", "*Untel ne pouvait pas ignorer que*"

Les expressions "*peut-être*", "*sans doute*".

Le doute profite au salarié dans certains cas:

✦En matière de licenciement (C. trav., art. L. 1235-1 ex art L. 122-14-3) et de sanction disciplinaire (C. trav., art. L. 1333-1 ex art L. 122-43 ; ce n'est qu'après avoir formé sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles, que le juge pourra faire bénéficier le salarié du doute qui pourrait subsister (Cass. soc., 5 févr. 1992, n° 88-43.248, Bull. civ. V, n° 67).

✦ Dès l'instant où un doute existe sur la réalité du motif de licenciement, c'est à juste titre que le juge, aux termes de l'article L. 122-12-3, alinéa 2 du Code du travail, en accorde alors le bénéficie au salarié et déclare le licenciement sans cause réelle et sérieuse.(Cass. soc., 6 déc. 2000, n 98-46.041, n 4900 F-D Jurisp. Soc. Lamy n° 74)

✦ La mésentente entre un salarié et tout ou partie du personnel ne peut constituer une cause de licenciement que si elle repose objectivement sur des faits imputables au salarié licencié. Constatant l'existence de versions différentes sur l'origine de la dégradation des relations professionnelles les juges du fond ont fait ont, à bon droit, profiter la salariée du bénéfice du doute Jurisp. Soc. Lamy n° doute 157 (Cass. soc., 9 nov. 2004, n 02-42.938, n 2151 F-D).

✦ Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L1225-1 et L1225-2, l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision.

Lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte

Art. L. 1225-3 du code du travail *(Ord. no 2007-329, 12 mars 2007 ; L. no 2008-67, 21 janv. 2008)*

Lorsque survient un litige relatif à l'application des articles L1225-1 et L1225-2 , l'employeur communique au juge tous les éléments de nature à justifier sa décision.

Lorsqu'un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte.

Art. L. 1235-1 du code du travail *(Ord. no 2007-329, 12 mars 2007 ; L. no 2008-67, 21 janv. 2008)*

En cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Art. L. 1333-1 du code du travail *(Ord. no 2007-329, 12 mars 2007 ; L. no 2008-67, 21 janv. 2008)*

En cas de litige, le conseil de prud'hommes apprécie la régularité de la procédure suivie et si les faits reprochés au salarié sont de nature à justifier une sanction.

L'employeur fournit au conseil de prud'hommes les éléments retenus pour prendre la sanction.

Au vu de ces éléments et de ceux qui sont fournis par le salarié à l'appui de ses allégations, le conseil de prud'hommes forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

Motifs dubitatifs:

Plus fréquentes sont les cassations intervenant parce que les juges du fond ont accueilli une demande tout en laissant apparaître dans leur motivation une incertitude, une hésitation, un doute sur la réalité ou la consistance des faits.

Sont dès lors à prohiber les expressions telles que:

* *il est permis de penser*
* *il est probable*
* *il y a tout lieu d'admettre*
* *il semble que...*
* *tel élément laisse à penser que...*
* *les frais, en l'absence de tout justificatif produit, paraissent inclus...*
* *la réparation ne parait pas justifiée au regard du constat.*
* *la signature peut avoir été frauduleusement obtenue.*
* *il serait bien étonnant que.*
* *X... ne pouvait pas ignorer que...*

Toutes ces expressions sont à proscrire de même que doivent être évitées les locutions " peut-être " ou " sans doute ".

De tels attendus traduisent la méconnaissance du juge de son pouvoir souverain à l'égard des faits. Un fait est établi ou ne l'est pas. **Quel que soit l'embarras du juge pour choisir entre deux versions, le juge doit opérer ce choix (sous peine de déni de justice - article 4 du Code civil) et se doit ensuite d'être catégorique**.

¤ **Elle doit être intelligible,**

c'est à dire que le style employé soit accessible aux justiciables qui doivent comprendre pourquoi il est fait droit ou non à leurs prétentions.

Les conseillers doivent privilégier les phrases courtes et claires, un style littéraire simple. Ils doivent proscrire les formules alambiqués ou obscures, les formules latines ou obsolètes.

Le code civil n'emploie aucune expression latine

¤ Les motifs de la décision doivent être ordonnés.

L'ordre de la motivation doit suivre si possible l'ordre dans lequel les parties ont présenté leursmoyens. Il convient de traiter successivement:

- les points de procédures,
- les exceptions d'incompétence,
- les exceptions de litispendance ou de connexité,
- les exceptions de nullité,
- les fins de non recevoir,
- les exceptions dilatoires,
- Puis le fond du litige dans l'ordre suivant:

-les prétentions du demandeur: (prétentions principales & prétentions subsidiaires)-les prétentions du défendeur (demande reconventionnelle)

-les prétentions dites accessoires : (exécution provisoire, dépens, l'article 700 du Code de procédure civile, condamnation d'une partie en paiement d'une indemnité pour procédure abusive).

Exemple: MOTIFS :

SUR CE,

Attendu que Monsieur Mmmm DDDD a été licencié pour faute grave le 09 janvier 2003 pour avoir : - " *le 20 décembre abandonné son poste de travail sur le chantier le flamboyant et avoir été retrouvé vers 16h10 au dépôt, assis dans un camion en état d'ébriété et incapable de prononcer des mots cohérents, enfreint les ordres en repartant avec le véhicule en mettant en danger des personnes sur la voie publique, ou lui même ".*

Attendu que le 20 décembre 2002, ainsi que cela résulte des pièces versées aux débats, Monsieur Mmmm DDDD a reçu un avertissement pour les motifs suivants :

- abandon de poste
- état d'ivresse manifeste
- vous avez quitté le chantier en empruntant le véhicule de l'entreprise ;

Attendu qu'il résulte de l'article L.122-40 du code du travail que constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ;

Attendu que l'avertissement constitue bien une sanction disciplinaire et que dés lors la lettre du 20 décembre 2002 ne peut être considérée comme une convocation à un entretien préalable, à une procédure éventuelle de licenciement mais bien comme la convocation prévue à l'article L.122-41 alinéa 1 du code du travail pour lui notifier l'avertissement à la suite des agissements fautifs énumérés;

Attendu qu'une même faute ne peut dés lors faire l'objet de deux sanctions successives, qu'il convient en conséquence de dire et juger que Monsieur Mmmm DDDD ayant déjà été sanctionné par un avertissement pour les faits du 20 décembre 2002, le licenciement pour faute grave prononcé le 9 janvier 2003 est donc illégitime et sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que Monsieur Mmmm DDDD avait 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui emploie plus de 11 salariés, que son salaire brut mensuel est de 1.444,00 euros; **qu'il convient en conséquence et par application de l'article L.122-14-4 du code du travail de condamner la SARL EEEE (Entreprise ....) à payer à Monsieur Mmmm DDDD les indemnités suivantes:**

- 2.888,00 euros au titre de l'indemnité de préavis
- 288,80 euros au titre des congés payés sur préavis
- 8.664,00 euros brut au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 1.877,07 euros brut au titre de l'indemnité légale de licenciement soit un dixième par mois de présence en l'absence de production de la convention collective plus favorable (144,39 euros x 13).

Attendu qu'en ce qui concerne l'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement, Monsieur Mmmm DDDD sera débouté de sa demande sur ce point le licenciement ayant été jugé non fondé, la sanction des irrégularités de procédure ne pouvant être retenue que si le licenciement a été considéré comme reposant sur une cause réelle et sérieuse ;

Attendu qu'il est justifié que Monsieur Mmmm DDDD n'a pas perçu de salaire les dix premiers jours de janvier, qu'il convient en conséquence de condamner la SARL EEEE (Entreprise ....) à lui payer la somme de 481euros à ce titre;

Attendu qu'il convient également de faire application de l'article L.122-14-4 du code du travail et d'ordonner à l'employeur de rembourser aux organismes concernés tout ou partie des indemnités de chômage payées à Monsieur Mmmm DDDD dans la limite de six mois ;

Attendu qu'enfin il convient pour des raisons d'équité de faire application de l'article 700 du code de procédure civile et de condamner la SARL EEEE (Entreprise ....) à lui payer la somme de 300 euros à ce titre.

Dispenses de motivation

¤ Les dispenses résultant de la nature de l'acte

Les mesures d'administration judiciaires ne sont pas motivées et ne sont susceptibles d'aucun recours.

- radiation ou retrait du rôle
- l'invitation à produire un document ou à mettre en cause un tiers.

¤ Les dispenses résultant du pouvoir discrétionnaire du juge

- application de l'article 700 du code de procédure civile
- les dépens à la charge de la partie perdante
- l'exécution provisoire (Cass.Civ. 3ème 08/04/99 Bull. III n°90).

Toutes les décisions prises par les juges, et notamment les juges d'appel, n'exigent pas une motivation. *(BICC 613).*

✦ *Ne sont pas soumises à l'exigence d'une motivation les décisions qui relèvent du pouvoir discrétionnaire des juges. Dans l'exercice de leur pouvoir discrétionnaire, les juges ne sont "pas tenus de motiver spécialement leur décision", ni de répondre aux moyens des parties . Si, par exemple, une partie demande le prononcé d'un sursis à statuer dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice en exposant les raisons qui militent en ce sens, la cour d'appel peut se borner à répondre, sans autre explication, qu'il n'y a pas lieu à surseoir à statuer. Et si le juge assortit sa décision discrétionnaire de motifs, ceux-ci, fussent-ils totalement erronés ou hors de propos, ne peuvent conduire à une cassation, car la Cour de cassation les considère comme surabondants.*

LISTE DE DÉCISIONS POUVANT ÊTRE CONSIDÉRÉES COMME RELEVANT, D'UNE MANIÈRE GÉNÉRALE, DU POUVOIR DISCRÉTIONNAIRE :

** **les mesures d'administration judiciaire**, telles que les jonctions ou disjonctions d'instances, les renvois, le choix d'un expert;*

** **la faculté d'accepter ou de refuser le renvoi à une audience ultérieure** d'une affaire fixée pour être plaidée, qui relève du pouvoir discrétionnaire du juge, dès lors que les parties ont été mises en mesure d'exercer leur droit à un débat oral (Ass. Plén., 24 novembre 1989, Bull., n °3, pourvoi n °88-18.188) ;*

** **l'opportunité, qui relève du pouvoir discrétionnaire, d'un sursis à statuer**, hors les cas où cette mesure est prévue par la loi, en vue d'une bonne administration de la justice (1re Civ.,16 juin 1987, Bull., I, n 196, pourvoi n °85-17.200 ; 2e Civ., 27 février 1991, Bull., II, n 65, pourvoi n °89-11.017 ; 4 octobre 2001, pourvoi n °99-15.576) ;*

** **la décision qui ordonne une mesure d'instruction** ou qui refuse d'ordonner une mesure d'instruction sollicitée, car ces mesures (hors le cas où une mesure d'instruction est prescrite par la loi) sont facultatives pour le juge dont les décisions sur ce point relèvent de son pouvoir discrétionnaire (1re Civ., 14 mai 1985, Bull., I, n 153, pourvoi n ° 84-11.357 ; 22 janvier 1991, pourvoi n °89-15.836 ; 3e Civ., 27 avril 1994, pourvoi n 91-19.693 ; Com., 5 décembre 2000, pourvoi n 97-21.553 ; 2e Civ., 27 septembre 2001, pourvoi n °99-21.644) ;*

** **la décision d'ordonner ou de refuser d'ordonner la production d'une pièce ou d'un élément de preuve** détenu par une partie, le juge n'étant pas tenu de s'expliquer sur une telle demande. Il s'agit d'une simple faculté dont l'exercice est laissé au pouvoir discrétionnaire du juge (2e Civ., 29 mars 1984, Bull., II, n 59, pourvoi n °82-15.277; 16 octobre 2003, pourvoi n °01-13.770) ;*

** la faculté accordée au président, par l'article 444, al. 1er, du nouveau Code de procédure civile, d'ordonner la réouverture des débats, hors le cas où celle-ci est obligatoire (2e Civ., 14 octobre 1999, Bull., II, n °155, pourvoi n ° 95-21.701) ;*

** les décisions rendues en matière de clause pénale (article 1152 du Code civil) qui, faisant application pure et simple de la convention des parties, refusent de modifier le montant de la peine qui y est forfaitairement convenue (Com., 26 février 1991, Bull., IV, n 91, pourvoi n °89-12.081 ; 1re Civ., 26 juin 2001, Bull., I, n 191, pourvoi n ° 99-21.479 ; Com., 23 novembre 1999, Bull., IV, n 203, pourvoi n °97-12.209) ; alors qu'au contraire les juges, lorsqu'ils modifient un contrat en modérant ou en augmentant la peine qui y est stipulée, doivent préciser en quoi le montant de celle-ci n'est pas manifestement excessif ou dérisoire (1ère Civ., 28 avril 1998, pourvoi n °96-13.337);*

** la décision qui, en application de l'article 1153-1 du Code civil, fixe le point de départ des intérêts au taux légal d'une indemnité à une autre date que celle de la décision (Ass. Plén., 3 juillet 1992, Bull., n 7, pourvoi n °90-83.430 ; Com., 11 juillet 1995, Bull., IV, n 210, pourvoi n °93-10.385 ; 1re Civ., 11 mars 1997, Bull., I, n °88, pourvoi n ° 94-17.621 ; 2e Civ., 27 mars 2003, Bull., II, n °83, pourvoi n °01-12.983) ;*

** **la fixation par le juge des référés**, à l'intérieur de la limite du montant incontestable de la créance alléguée, **de la provision allouée** (1ère Civ., 10 mars 1993, Bull., I, n 100, pourvoi n °91-15.752) ;*

** **le prononcé d'une astreinte** ou le rejet d'une demande d'astreinte (3e Civ., 9 novembre 1983, Bull., III, n 219, pourvoi n °82-14.775 ; 2e Civ., 6 mars 2003, pourvoi n °01-11.026). Les décisions de liquidation d'astreinte relèvent en revanche de l'appréciation souveraine des juges et doivent être motivées (2e Civ., 20 décembre 2001, Bull., II, n °200, pourvoi n °98-23.102);*

** **le prononcé de l'exécution provisoire**, qui relève du pouvoir discrétionnaire (3e Civ., 8 avril 1999, Bull., III, n 90, pourvoi n °97-14.152) ;*

** **la faculté pour le juge de subordonner ou non l'exécution provisoire à la constitution d'une garantie**, qui relève*

de son pouvoir discrétionnaire (2e Civ., 29 mars 1995, Bull., II, n °112, pourvoi n °93-16.252).

** **la condamnation aux dépens** d'une partie déboutée de l'une de ses prétentions (1re Civ., 12 mai 1987, pourvoi n °85-11.387). Mais (cf. article 696 du Code de procédure civile) la décision qui met la totalité ou une fraction des dépens à la charge du gagnant doit être motivée ;*

** **l'allocation d'une somme pour frais irrépétibles au titre de l'article 700 du Code de procédure civile** (2e Civ., 20 juin 1996, Bull., II, n °172, pourvoi n °94-12.370 ; 10 octobre 2002, Bull., II, n °219, pourvoi n °00-13.832) L'application de cet article relève en effet du pouvoir discrétionnaire des juges.*

Les procédés de motivation interdits (extrait du BICC 613)

* **accueillir les prétentions de l'appelant au motif que le défendeur fait défaut** et que sa non-comparution laisse présumer qu'il n'a aucun moyen à opposer (2e Civ., 9 décembre 1997, Bull., II, n° 311, pourvoi n° 96-12.797). Il appartient en effet au juge d'appel de vérifier la recevabilité de l'appel et de s'assurer que la condamnation prononcée en première instance à l'encontre d'une partie non comparante est régulière et bien fondée (de même que la cour d'appel doit vérifier la régularité de sa saisine) (2e Civ., 21 octobre 1982, Bull., II, n° 131, pourvoi n° 81-14.158).

* **se référer aux motifs pris d'autres causes déjà jugées**. Toute décision doit se suffire à elle-même et le juge, pour motiver sa décision, doit se déterminer d'après les circonstances particulières du procès dont il est saisi (3e Civ., 27 mars 1991, Bull., III, n° 101, pourvoi n° 89-20.149). Il n'est donc pas possible de se référer à des causes déjà jugées, fût-ce entre les mêmes parties (Com., 13 avril 1995, Bull., IV, n° 152, pourvoi n° 89-13.131; Soc., 18 mai 1996, pourvoi n° 92-18.185). Mais le juge peut les reprendre à son compte en les reproduisant expressément.

> Mais satisfait à l'exigence de motivation l'arrêt qui, dans le même litige, se réfère à une première décision avant-dire droit ou préparatoire (Com., 17 décembre 1985, Bull., IV, n° 296, pourvoi n° 84-14.057 ; Soc., 13 avril 1995, pourvoi n° 92-40.952).
>
> Par ailleurs, si les conditions d'application de l'autorité de la chose jugée au pénal sont réunies, les juges peuvent se dispenser de motiver leur décision sur le point qui a été tranché (Com., 1er octobre 1997, Bull., IV, n° 239, pourvoi n° 95-10.759).

* **se fonder uniquement sur des considérations d'équité**. La cour d'appel ne peut donc pas écrire que le préjudice sera "équitablement" réparé par la somme de ... euros, ou qu'en raison de la difficulté de mesurer les conséquences dommageables de la faute commise par X..., la cour "arbitre" le montant de la réparation à la somme de ... euros (Com., 10 juillet 2001, pourvoi n° 97-21.648).

* **se référer à une jurisprudence constante** - sous réserve de celle des juridictions européennes - fût-ce celle de la Cour de cassation (Soc., 6 novembre 1991, Bull., V, n° 477, pourvoi n° 90-40.978 ; 2e Civ., 2 novembre 1994, Bull., II, n° 216, pourvoi n° 92-18.192) ou à la jurisprudence habituelle de la juridiction. Il n'est pas interdit cependant qu'après avoir repris préalablement à son compte la doctrine exprimée par la Cour de cassation, le juge mentionne, par exemple, "ainsi que l'a d'ailleurs jugé la Cour de cassation (références de l'arrêt)."

▬ Le dispositif:

Il s'agit de la partie finale de la décision c'est-à-dire de qui est ordonné et qui fera l'objet d'une exécution volontaire ou forcée par huissier de justice.

Selon l'article 455 alinéa 2 du Code de procédure civile: **"Le jugement énonce la décision sous forme de dispositif".**

Il est rédigé en ces termes :PAR CES MOTIFS, le bureau de jugement après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par jugement public contradictoire (ou bien réputé contradictoire ou par défaut) en premier ressort (ou bien en premier et dernier ressort), DIT QUE LA RUPTURE DU CONTRAT EST..., ORDONNE... CONDAMNE...
(le dispositifs doit être suffisamment clair et précis pour permettre une exécution volontaire ou forcée).

Le dispositif doit rester dans les limites fixées par les parties dans leurs prétentions.

✦ **Le dispositif doit être complet**.

Il doit donc impérativement répondre à chacun des chefs de demande, en se bornant à l'accueil ou au

rejet des prétentions. . . . . .

Le dispositif doit impérativement répondre à chaque prétention (article 5 du Code de procédure civile)

✦**Le dispositif doit être précis**

Il doit énoncer tout ce qui est nécessaire à l'exécution du jugement

✦ **Le dispositif doit être intelligible**.

Il ne doit pas être en contradiction avec le contenu de la motivation

EXEMPLE : PAR CES MOTIFS,

Le Juge départiteur après avoir pris l'avis des conseillers présents et après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par jugement public, contradictoire et en premier ressort, Dit et juge que Monsieur Mmmm DDDD a déjà fait l'objet d'un avertissement pour les faits du 20 décembre 2002,

Dit et juge en conséquence le licenciement pour faute grave, reposant sur les mêmes faits, illégitime et sans cause réelle et sérieuse,

Condamne la SARL EEEE (entreprise ....) à payer à Monsieur Mmmm DDDD les indemnités suivantes:

- 2.888,00 euros (DEUX MILLE HUIT CENT QUATRE VINGT HUIT EUROS) au titre de l'indemnité de préavis
- 288,80 euros (DEUX CENT QUATRE VINGT HUIT EUROS QUATRE VINGT CENTIMES) au titre des congés payés sur préavis
- 8.664,00 euros (HUIT MILLE SIX CENT SOIXANTE QUATRE EUROS) brut au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 1.877,00 euros (MILLE HUIT CENT SOIXANTE DIX SEPT EUROS) brut au titre de l'indemnité légale de licenciement
- 481,00 euros (QUATRE CENT QUATRE VINGT UN EUROS) au titre des rappels de salaire

Déboute Monsieur Mmmm DDDD du surplus de ses demandes,

Condamne la SARL EEEE (entreprise ....) à rembourser aux organismes sociaux les indemnités de chômage payées à Monsieur Mmmm DDDD dans la limite de six mois,

Condamne la SARL EEEE (entreprise ....) à payer à Monsieur Mmmm DDDD la somme de 300 euros (TROIS CENTS EUROS) au titre de l'article 700 du CPC et la condamne aux dépens. . . . . .

Fixation d'une créance en cas Redressement JUDICIAIRE ou de LIQUIDATION JUDICIAIRE Fixe la créance de M_____ à l'égard de la société _____ en liquidation redressement judiciaire

aux sommes suivantes: _____

Déclare ces créances opposables au C.G.E.A.-A.G.S. dans les limites légales de sa garantie

DIT que la garantie du C.G.E.A.-A.G.S. ne portera pas sur la somme de _____**€** allouée au titre de l'article 700 du code de procédure civile, le refus d'avancer les créances ne lui étant pas imputable.

DIT que la garantie du C.G.E.A.-A.G.S. portera sur la somme de _____**€** allouée au titre de l'article 700 du code de procédure civile, le refus d'avancer les créances lui étant imputable.

Cf feuille de délibéré avec les différents dispositifs

✦ **Il convient, chaque fois qu'il est possible, d'éviter les condamnations "en deniers ou quittances"**. Il ne faut pas perdre de vue, en effet, qu'une telle formule peut être source de difficultés, de contestations devant le juge de l'exécution et de recours contre sa décision, le créancier prétendant, par exemple, imputer les versements effectués à une créance autre que celle visée par la condamnation ou les imputer d'abord au paiement de frais ou d'intérêts contestés. Lorsque le débiteur allègue avoir versé des acomptes, il convient que la cour d'appel les mentionne et les déduise de la créance, même si cela devait retarder quelque peu la clôture de l'instruction ou conduire à la réouverture des débats. La qualité de la décision et son efficacité en dépendront (BICC613).

▬ Qualification de la décision:

La décision doit toujours être qualifiée ; la qualification permet de savoir quelle voie de recours est ouverte.

▬ Signature du jugement

Le jugement doit être signé par le président et le greffier d'audience.

En cas d'empêchement du président, mention en est fait sur la minute et le jugement est alors signé par l'un des conseillers prud'hommes qui en ont délibéré (article 456 du nouveau code de procédure civile).

La minute est signée par M_____ le Président étant empêché Art. 456 du CPC

✦ Seul l'empêchement doit être indiqué, et non sa cause, en l'absence de disposition légale (Cass. 2e civ., 14/01/81: Gaz. Pal. 1981, 1, somm. p. 166).

✦ Bien qu'empêché lors du prononcé de la décision, le président qui a assisté aux débats et au délibéré, a qualité pour signer la minute de l'arrêt.(Cass. 2ème Civ. 13/06/85 - Bull. 85 II n° 119).

✦ Seuls sont qualifiés pour signer un jugement le magistrat qui a présidé aux débats et au délibéré et, en cas d'empêchement du président, l'un des juges qui en ont délibéré. Est nul l'arrêt signé par un magistrat qui n'a ni assisté aux débats ni participé au délibéré. (Cass. 2ème civ., 09 /07/97 ; Patronat et a. c/ Millet : Juris-Data n°

003265. - JCP 1997 / n° 40 / IV/ 1952).
✦ Aucun texte n'exige, sous peine de nullité, que le greffier signataire du jugement soit celui qui a tenu la plume à l'audience. (Cass.Soc 22/06/94 - Cahiers Prud'homaux n°7 de 1994 p.110).
✦ **Seul est qualifié pour signer un jugement le greffier qui a assisté à son prononcé. L'arrêt, qui n'est pas signé par le greffier ayant assisté au prononcé, est nul** (pourvoi n°A96-16.944 c/CA Nancy, 24mai 1996). Cass. 2eciv., 7janv. 1999; Mutuelle des architectes français (MAF) c/SCP Millot Logier Fontaine eta. : Juris-Data n°000012.
✦ Seul est qualifié pour signer un jugement le greffier qui a assisté à son prononcé. En conséquence, l'arrêt signé par un greffier qui n'a pas assisté aux débats ni au prononcé est nul. Cass. 2eciv., C., 11oct. 1995 ; Cie AGF c/ Dacy et a. - pourvoi c/ CA Fort-de-France, 28mai 1993 (Juris-Data n°002467).
✦ Seul est qualifié pour signer un jugement le greffier qui a assisté à son prononcé. (Cass. 2ème Civ 07/01/99 - Bull. 99 - II - n° 2).
✦ **Le jugement, authentifié par le greffier qui a assisté à son prononcé, doit comporter l'indication du nom de celui-ci**. (Cass. 2ème Civ 15/02/01 - Bull. 01 II n° 29 & JCP 2001 N°14 IV 1646).
✦ **Le jugement authentifié par le greffier qui a assisté à son prononcé, doit comporter l'indication du nom de celui-ci** (Cass. 3ème Civ 02/10/02 - Bull.02 - III - n° 202).

Signature antérieure au prononcé en audience publique
✦ Aucun texte n'interdit de signer le jugement a une date antérieure à celle de son prononcé. (2ème Civ. - 24janvier 2008. N° 06-20.539. -BICC 681 N° 759).
[*L'arrêt avait été signé par M. Z..., président, tandis que, au jour de son prononcé, il avait " été appelé à exercer d'autres fonctions*].

Les jugements prononcés par mise à disposition doivent impérativement être signés avant le prononcé.
Les jugements prononcés en audience publique sont signés soit avant l'audience soit lors de l'audience.

Signature du greffier - Présomption
✦ Il y a présomption que le greffier qui a signé la décision est celui qui a assisté à son prononcé. (Cass. 2ème CIV. - 24 juin 2004. N° 02-20.261. -BICC 607 N° 1599).
✦ Dès lors que l'arrêt porte l'indication du nom du greffier présent lors des débats et précise qu'il a été prononcé par le président qui l'a signé avec le greffier et que la signature de celui-ci figure au pied de l'arrêt, il y a présomption que le greffier présent lors des débats est celui qui a assisté au prononcé de la décision et signé celle-ci. (Cass. 2ème CIV. - 24 juin 2004. N° 02-19.249. - BICC 607 N° 1600).

Note de Monsieur le Premier Président de la Cour de cassation du 10 SEP 2002

J'appelle votre attention sur un vice affectant parfois les arrêts rendus par les cours d'appel, et qui est de nature à entraîner des cassations, d'ordre formel, d'autant plus fâcheuses qu'elles peuvent être facilement évitées.

En effet, certains arrêts ne précisent pas le nom du greffier qui a signé l'arrêt.

Or tout jugement, authentifié par le greffier qui a assisté à son prononcé, doit comporter l'indication du nom du greffier qui l'a signé; à défaut, le jugement est nul, et encourt la cassation (2ème Civ. 15 février 2001, Bu!!. N °29, p.2', arrêt rendu au visa des articles 454, 456, 457 et 458 du nouveau Code de procédure civile). Une telle authentification implique que seul est qualifié pour signer un jugement le greffier qui a assisté à son prononcé. (2ème Civ. 11 octobre 1995, Bull. N °237, p. 138 ; 3ème Civ. 9 décembre 1998, Bull. N °241, p, 160).

C'est effectivement ce seul greffier qui confère au jugement son caractère d'acte authentique, en attestant par sa signature l'identité entre la minute et la décision prononcée à l'audience.

Dans ces conditions, la seule mention suivante "Greffier Mme X., lors des débats", suivie à la fin de l'arrêt de la mention : "Le présent arrêt a été signé, par M. ou Mme X., président, et par le greffier", sans qu'aucun nom soit mentionné sous la signature du greffier, ne convient pas, car rien ne permet de présumer que le greffier signataire, qui ne peut être que celui qui était présent lors du prononcé, est celui qui avait assisté aux débats.

*Je vous serais dès lors très obligé de bien vouloir **veiller, en liaison avec vos greffiers en chef, à ce que l'identité du greffier signataire soit toujours précisée**.*

La formule suivante : "Le présent arrêt a été signé par M. ou Mme X., président (ou par M. ou Mme X, conseiller, par suite d'un empêchement du président), et par M. ou Mme Y, greffier présent lors du prononcé" est recommandée.

Il serait également utile que vous appeliez l'attention des présidents des juridictions de votre ressort sur cette difficulté.

III / LES ORDONNANCES DU BUREAU DE CONCILIATION & D'ORIENTATION

Lorsque le bureau de conciliation et d'orientation fait application des articles R1454-14 &R1454-15 du code du travail, sa décision ne doit pas déborder du cadre fixé par ce texte sous peine d'un appel pour excès de pouvoir.

La décision doit par ailleurs être motivée, les conseillers doivent énoncer sur quelles pièces et sur quel fondement juridique ils prennent une ordonnance.
L'ordonnance doit respecter le formalisme développé ci-après pour les jugements.

Article R1454-14 du code du travail :*Modifié par Décret n °2016-660 du 20 mai 2016 - art. 14*
Le bureau de conciliation et d'orientation peut, en dépit de toute exception de procédure et même si le défendeur ne comparaît pas, ordonner:
1 °La délivrance, le cas échéant, sous peine d'astreinte, de certificats de travail, de bulletins de paie et de toute pièce que l'employeur est tenu légalement de délivrer ;
2 °Lorsque l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable :
a) Le versement de provisions sur les salaires et accessoires du salaire ainsi que les commissions ;

b) Le versement de provisions sur les indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement ;

c) Le versement de l'indemnité compensatrice et de l'indemnité spéciale de licenciement en cas d'inaptitude médicale consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle mentionnées à l'article L. 1226-14 ;

e) Le versement de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 et de l'indemnité de fin de mission mentionnée à l'article L. 1251-32;

3 ° Toutes mesures d'instruction, même d'office ;

4 ° Toutes mesures nécessaires à la conservation des preuves ou des objets litigieux.

Au vu des pièces fournies par le salarié, il peut prendre une décision provisoire palliant l'absence de délivrance par l'employeur de l'attestation prévue à l'article R. 1234-9. Cette décision récapitule les éléments du modèle d'attestation prévu à l'article R. 1234-10, permettant au salarié d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2.

Cette décision ne libère pas l'employeur de ses obligations résultant des dispositions des articles R. 1234-9 à R. 1234-12 relatives à l'attestation d'assurance chômage.

Elle est notifiée au Pôle emploi du lieu de domicile du salarié. Tierce opposition peut être formée par Pôle emploi dans le délai de deux mois., les séances du bureau de conciliation sont publiques".

ORDONNANCE DU BUREAU DE CONCILIATION DU 02 OCTOBRE 2008
R.G. : F 08/00224 - SECTION : Commerce Melle Céline DDDD /SA LLLL

Chefs de la demande

-Indemnité de préavis: 1278,78 E brut -Congés payés sur préavis: 127,88 E brut
-Indemnité pour non respect de la procédure de licenciement: 1 278,78 euros
-Dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail 3 mois 1278,78 x 3 = 3836,34 E
-Remise du certificat de travail rectifié - Remise de bulletin de paye indiquant le préavis
-Remise de l'attestation ASSEDIC indiquant le préavis
-Justification par l'employeur du paiement du complément de salaire conformément à la CCN, suite à arrêt accident du travail

L'ORDONNANCE PRONONCEE

Date de saisine: 30 Juin 2008
En application de l'article R.1452-4 du code du travail, le greffe a convoqué la SA LLLL par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et lettre simple du 04 Juillet 2008.
La convocation a informé la partie défenderesse que des décisions exécutoires à titre provisoire pouvaient même en son absence être prise contre elle par le bureau de conciliation sur les seuls éléments fournis par la partie demanderesse.
Vu les demandes, vu l'article R.1454-15 du code du travail;
Vu les explications et les éléments fournis au bureau de conciliation;
Vu les pièces produites et notamment le courrier de la partie défenderesse en date du 21 décembre 2006 adressé au demandeur et produit à l'audience;
Attendu que la partie défenderesse est absente à l'audience bien que régulièrement convoquée par lettre simple et par lettre recommandée; qu'elle a signé l'accusé de réception en date du 08juillet 2008; qu'elle ne fournit aucun motif légitime d'absence, ni justification de paiement;
Attendu qu'il ressort des pièces du dossier que l'employeur a lui-même dispensé Mademoiselle Céline DDDD d'effectuer le préavis par courrier recommandé en date du 21 décembre 2006 ; qu'il devait en conséquence s'acquitter du montant de ce préavis;
Attendu que la partie défenderesse ne justifie pas avoir payé cette créance salariale ; qu'il y a lieu en conséquence de faire droit à la demande de préavis à titre provisionnel pour un montant de 1278,78 euros bruts;
Attendu que les conditions de l'article R. 1454-15 du code du travail sont remplies.

L'ORDONNANCE INTEGRALEMENT MOTIVEE

Date de saisine: 30 Juin 2008
En application de l'article R.1452-4 du code du travail, le greffe a convoqué la SA LLLL par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et lettre simple du 04 Juillet 2008.
La convocation a informé la partie défenderesse que des décisions exécutoires à titre provisoire pouvaient même en son absence être prise contre elle par le bureau de conciliation sur les seuls éléments fournis par la partie demanderesse.
La SA LLLL est absente à l'audience bien que régulièrement convoquée par lettre simple et par lettre recommandée dont elle a signé l'accusé de réception en date du 08juillet 2008;
Après avoir constaté la non conciliation, le bureau de conciliation a fait application des ses pouvoirs juridictionnels en audience publique matérialisée par l'ouverture de la porte conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article R1454-15 du code du travail
Mademoiselle Céline DDDD a fait valoir qu'elle avait été engagée le 29 août 2005 en qualité d'employée commerciale pour un salaire de 1278,78 euros; qu'elle a été licenciée par lettre recommandée du 21 décembre 2006 qu'elle a reçue le 22 décembre 2006;
Après avoir entendu Mademoiselle Céline DDDD; et pris connaissance des pièces produites; le bureau de conciliation a délibéré sur le champ et rendu la décisions suivante:
Vu les demandes, vu l'article R.1454-15 du code du travail;
Vu les explications et les éléments fournis au bureau de conciliation;
Vu les pièces produites et notamment le contrat de travail, les feuilles de paie, la lettre de licenciement en date du 21 décembre 2006 présentée à Mademoiselle Céline DDDD le 22 décembre 2006 par la poste;

Attendu que Mademoiselle Céline DDDD a été licenciée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 21 décembre 2006 qui lui a été présentée le 22 décembre 2006;
Attendu que la lettre de licenciement dispense expressément Mademoiselle Céline DDDD de l'exécution du préavis d'un mois qui a débuté le 22 décembre 2006;
Attendu que Mademoiselle Céline DDDD a effectivement droit à une indemnité compensatrice de préavis de 1278,78 E bruts et une indemnité de congés payés sur préavis de 127,88 E bruts; qu'il convient d'en ordonner le paiement avec délivrance du bulletin de paie correspondant;
Attendu que l'employeur ne justifie aucunement avoir payé cette créance; que nonobstant la délivrance de la fiche de paie, l'employeur doit prouver le paiement du salaire (Cass. soc., 2-2-1999 : Cahiers Prud'homaux n ° 5 de 2001 p.78). & (Cass. soc., 2 févr. 1999, n ° 96-44.798,Jurisp.Soc.Lamy n ° 32 du 18/3/99);
Attendu que le préavis a pris fin le 21 janvier 2007; que le certificat de travail doit indiquer comme date de fin de contrat le 21 janvier 2007 et non le 22 décembre 2006;

EN CONSÉQUENCE
Le Bureau de conciliation statuant en séance publique par décision exécutoire par provision:
ORDONNE à la SA LLLL de payer à Mademoiselle Céline DDDD somme de 1 278,78 euros brut (mille deux cent soixante dix huit euros et soixante dix huit centimes brut) au titre du paiement du préavis.
ORDONNE le renvoi devant le bureau de jugement du .../...

Attendu que l'attestation assedic doit indiquer les sommes perçues par le salarié; qu'il convient d'ordonner la délivrance d'une nouvelle attestation assedic incluant le préavis et les congés payés sur préavis;
Attendu que les conditions de l'article R. 1454-15 du code du travail sont remplies.

EN CONSÉQUENCE
Le Bureau de conciliation statuant en séance publique par décision exécutoire par provision:
ORDONNE à la SA LLLL de payer à Mademoiselle Céline DDDD:
- La somme de 1 278,78 euros bruts (mille deux cent soixante dix huit euros et soixante dix huit centimes brut) à titre de provision sur le préavis.
- La somme de 128,88 euros bruts à titre de provision sur l'indemnité de congés payés sur préavis
ORDONNE à la SA LLLL de délivrer à Mademoiselle Céline DDDD:
- La feuille de paie pour le préavis et l'indemnité de congés sur préavis
- Le certificat de travail indiquant comme date de fin de contrat le 21 janvier 2007
- L'attestation assédic incluant le préavis et les congés payés sur préavis
ORDONNE le renvoi devant le bureau de jugement du .../...

ORDONNANCE DU BUREAU DE CONCILIATION DU 09 DECEMBRE 2008
R.G. : F 08/00280 - SECTION : Activités diverses - Melle Nathalie RRRR / Melle Betty GGGG

Chefs de la demande
- Rappel de salaire : 279,40 E net - - Indemnité de congés payés: 110,40 E net - - Indemnité de préavis 128,80 E net - Remise de bulletin de paye de février - - Remise de l'attestation ASSEDIC

L'ORDONNANCE PRONONCEE

Date de saisine: 19 Août 2008
En application de l'article R1452-4 (ex art.R.516.l 1) du code du travail, le greffe a convoqué Mademoiselle Betty GGGG par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ainsi que par lettre simple du 20 Août 2008. La lettre recommandée a été retournée au greffe avec la mention "non réclamée"

La convocation a informé la partie défenderesse que des décisions exécutoires à titre provisoire pouvaient même en son absence être prise contre elle par le bureau de conciliation sur les seuls éléments fournis par la partie demanderesse.

Vu les demandes, vu les articles R1454-14 & R1454-15 (ex art.R.5 16.18) du code du travail;
Vu les explications et les éléments fournis au bureau de conciliation;
Vu les pièces produites et notamment le bulletin de salaire de janvier 2008

Attendu que la partie demanderesse a été licenciée par lettre du 28 février 2008 avec préavis de 15 jours.
Attendu que la partie défenderesse ne justifie pas avoir payé la créance salariale correspondante à la période travaillée ainsi que le préavis ;que Mile RRRR reconnaît avoir reçu la somme de 290 euros pour le salaire de janvier 2008

Attendu qu'il est établi que les documents que l'employeur est tenu de délivrer à la fin du contrat de travail n'ont pas été délivrés ; qu'il convient d'en ordonner la délivrance des bulletins de salaire de février, ainsi que pour le mois de mars concernant le préavis.

L'ORDONNANCE INTEGRALEMENT MOTIVEE

Date de saisine: 19 Août 2008
En application de l'article R1452-4 (ex art.R.516.l 1) du code du travail, le greffe a convoqué Mademoiselle Betty GGGG par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ainsi que par lettre simple du 20 Août 2008. La lettre recommandée a été retournée au greffe avec la mention "non réclamée"

La convocation a informé la partie défenderesse que des décisions exécutoires à titre provisoire pouvaient même en son absence être prise contre elle par le bureau de conciliation sur les seuls éléments fournis par la partie demanderesse.

SUR LA RECEVABILITÉ
Attendu que l'alinéa 3 de l'article R1454-13 (ex article R516-17) du code du travail dispose: "Lorsqu'il apparaît que le défendeur n'a pas reçu, sans faute de sa part, la première convocation, le bureau de conciliation décide qu'il sera à nouveau convoqué à une prochaine séance. Cette nouvelle convocation est faite soit par lettre recommandée avec avis de réception du greffe, soit par acte d'huissier de justice à la diligence du demandeur".

Attendu que la circulaire 94-10 du 6 septembre 1994 précise que "L'existence d'une "faute" de la part du défendeur (par exemple un refus délibéré de retirer une lettre recommandée) relève de l 'appréciation de la juridiction dans les mêmes conditions qu'en ce qui concerne l'application de la procédure de convocation des parties devant le bureau de conciliation du Conseil de Prud'hommes, prévue par l'article R. 516-17 [R1454-13] du Code du Travail".

Attendu que les conditions des articles RI 454-14 & Ri 454-15 (ex art.R.516.18) du code du travail sont remplies:

EN CONSÉQUENCE
Le Bureau de conciliation statuant en séance publique par décision exécutoire par provision:
ORDONNE à Mademoiselle Betty GGGG de payer à Mademoiselle Nathalie RRRR
- 21,60 euros nets à titre de solde de salaire de janvier 2008
- 257,60 euros nets à titre de salaire de février 2008
- 128,80 euros nets au titre du préavis
ORDONNE à Mademoiselle GGGG Betty de délivrer à Mademoiselle RRRR Nathalie les bulletins de paie de février 2008 ainsi que celui du mois de mars 2008.
Ordonne le renvoi devant le bureau de jugement du .../...

Attendu que le bureau de conciliation retient la faute de Melle Betty GGGG et déclare la citation régulière;
Melle Betty GGGG est absente à l'audience bien que régulièrement convoquée. L'affaire peut être examinée
Après avoir constaté la non conciliation, le bureau de conciliation a fait application des ses pouvoirs juridictionnels en audience publique matérialisée par l'ouverture de la porte conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article R1454-15 du code du travail Melle Nathalie RRRR a fait valoir qu'elle avait été engagée le 26 octobre 2007 en qualité d'assistante maternelle pour un salaire brut de 332,86 euros; qu'elle a été licenciée par lettre recommandée du 28 février 2008 avec un préavis de 15 jours; qu'elle a reçu le courrier le 29 février 2008;
Après avoir entendu Melle Nathalie RRRR et pris connaissance des pièces produites et notamment le contrat de travail, les feuilles de paie, la lettre de licenciement; le bureau de conciliation a délibéré sur le champ et rendu la décisions suivante:
SUR LA DEMANDE DE RAPPEL DE SALAIRE
Attendu que Melle Nathalie RRRR reconnaît avoir reçu la somme de 290 euros pour le salaire de janvier 2008 ; qu'au regard de la feuille de paie il lui manque 21,60 euros; qu'il convient d'en ordonner le paiement **SUR LA DEMANDE DE SALAIRE DE FÉVRIER**
Attendu que Melle Nathalie RRRR a reçu la feuille de paie mais sans pour autant percevoir la rémunération de 257,60 euros nets;
Attendu que l'employeur ne justifie aucunement avoir payé cette créance; que nonobstant la délivrance de la fiche de paie, l'employeur doit prouver le paiement du salaire (Cass. soc., 2-2-1999 : Cahiers Prud'homaux n°5 de 2001 p.78). & (Cass. soc., 2 févr. 1999, n° 96-44.798,Jurisp.Soc.Lamy n° 32 du 18/3/99);
Qu'il convient d'en ordonner le paiement.

SUR LE PREAVIS
Vu les demandes, vu l'article R.1454-15 du code du travail;
Vu les explications et les éléments fournis au bureau de conciliation;
Attendu que Melle Nathalie RRRR a été licenciée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 28 février 2008 qui lui a été présentée le 29 février 2009;
Attendu que la lettre de licenciement dispense de l'exécution du préavis l'enfant ne pouvant plus être confié;

Attendu que Melle Nathalie RRRR a effectivement droit à une indemnité compensatrice de préavis de 128,80 E bruts et une indemnité de congés payés sur préavis de 12,88 E bruts; qu'il convient d'en ordonner le paiement .
Attendu que l'attestation assedic doit indiquer les sommes perçues par le salarié; qu'il convient d'ordonner la délivrance d'une nouvelle attestation assedic incluant le préavis et les congés payés sur préavis ;
Attendu que les conditions de l'article R. 1454-15 du code du travail sont remplies.

EN CONSÉQUENCE
Le Bureau de conciliation statuant en séance publique par décision exécutoire par provision:
ORDONNE à Mademoiselle Betty GGGG de payer à Mademoiselle Nathalie RRRR :
- 21,60 euros nets à titre de solde de salaire de janvier 2008
- 257,60 euros nets à titre de salaire de février 2008
- 128,80 euros nets au titre du préavis
- 12,88 euros nets de congés payés sur préavis
ORDONNE à Mademoiselle GGGG Betty de délivrer à Mademoiselle RRRR Nathalie l'attestation assédic incluant le préavis et les congés payés sur préavis
ORDONNE le renvoi devant le bureau de jugement du .../...

ORDONNANCE DU BUREAU DE CONCILIATION DU 29 Mai 2008

R.G. : F 08/00125 SECTION : Commerce - Madame Véronique PPPP / SARL BBBB

Chefs de la demande

Rappel de congés payés: 1 266,93 E
- Rappel indemnité de préavis: 1054,54 E
- Indemnité de licenciement : 2 825,12 E
- Article 700 du code de procédure civile: 500,00 E

L'ORDONNANCE PRONONCEE

Date de saisine: 01 Avril 2008

En application de l'article R.1452-4(anciennement R516-11) du code du travail, le greffe a convoqué SARL BBBB par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et lettre simple du 04 Avril 2008 La convocation a informé la partie défenderesse que des décisions exécutoires à titre provisoire pouvaient même en son absence être prise contre elle par le bureau de conciliation sur les seuls éléments fournis par la partie demanderesse.
Vu l'article R 1453-2 (anciennement R 5 16-5) du code du travail qui énonce que l'employeur peut se faire représenter ou assister par un membre de l'entreprise ou de l'établissement
Attendu que Mr OOOO Marcel qui se présente en temps que conseil de la société BBBB n'a aucune fonction au sein de celle-ci et ne fait pas partie de cette société
Le bureau de conciliation ne pourra entendre Mr OOOO et ne pourra que constater l'absence du défendeur.

Attendu que Madame Véronique PPPP demande le paiement des sommes suivantes:
1266.93 **€** ~ titre de rappel de congés payés
1054.54 **€** ~ titre de rappel sur indemnité de préavis
2825.12 **€** à titre d'indemnité de licenciement
500 **€** au titre de l'article 700 du CPC

Vu l'article R1454-14(anciennement R.516.l8)du code du travail;
Vu les explications et les éléments fournis au bureau de conciliation par la partie demanderesse Vu l'absence du défendeur
Vu les pièces produites par la partie demanderesse, notamment les bulletins de salaire et l'attestation ASSEDIC où les sommes payées ne correspondent pas au minimum que Madame Véronique PPPP aurait du percevoir selon les termes de son contrat de travail.
Attendu que la partie défenderesse ne justifie pas avoir payé ces sommes Attendu que l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable Attendu que les conditions de l'article R.l454-14 du code du travail sont remplies:

EN CONSÉQUENCE

Le Bureau de conciliation statuant en séance publique par décision exécutoire par provision:
ORDONNE à SARL BBBB de payer à Madame Véronique PPPP les sommes de:
1 266,93 euros au titre des congés payés
1 054,54 euros au titre du rappel d'indemnité de préavis

Ordonne le renvoi devant le bureau de jugement du .../...

L'ORDONNANCE INTEGRALEMENT MOTIVEE

Date de saisine: 01 Avril 2008

En application de l'article R.1452-4 du code du travail, le greffe a convoqué la SARL BBBB par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et lettre simple du 04 Avril 2008
La convocation a informé la partie défenderesse que des décisions exécutoires à titre provisoire pouvaient même en son absence être prise contre elle par le bureau de conciliation sur les seuls éléments fournis par la partie demanderesse.
M. OOOO Marcel qui se présente aux intérêts de SARL BBBB n'étant ni membre de l'entreprise, ni actionnaire, le bureau de conciliation constate qu'il ne remplit pas les conditions de représentation énoncées par l'article R1453-2 du code du travail et en conséquence lui a demandé de quitter la salle d'audience
L'audience du bureau de conciliation se déroule donc en l'absence de SARL BBBB qui a été régulièrement convoquée puisqu'elle a signé l'accusé de réception et que la convocation a porté a sa connaissance la liste des personnes à représenter devant le conseil de prud'hommes .

Après avoir **constaté la non conciliation**, le bureau de conciliation a fait application des ses pouvoirs juridictionnels en audience publique matérialisée par l'ouverture de la porte conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article R1454-15 du code du travail
Madame Véronique PPPP a fait valoir qu'elle avait été engagée le 6 septembre 2006 en qualité de négociatrice immobilière pour un salaire de 2547 euros; qu'elle a été licenciée par lettre recommandée du 27 décembre 2007 avec dispense d'exécution du préavis qui ne lui a pas été payé;
Madame Véronique PPPP fait également valoir qu'elle n'a pas reçu l'intégralité de ses congés payés et produit les feuilles de paie correspondant à la période de référence

Après avoir entendu Madame Véronique PPPP; et pris connaissance des pièces produites; le bureau de conciliation a délibéré sur le champ et rendu la décisions suivante:

Vu les demandes, vu l'article R.1454-15 du code du travail;
Vu les explications et les éléments fournis au bureau de conciliation;
Vu les pièces produites et notamment le contrat de travail, les feuilles de paie, la lettre de licenciement ;
Attendu que Madame Véronique PPPP a été licenciée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 27 décembre 2007;
Attendu que la lettre de licenciement **dispense expressément** Madame Véronique PPPP de l'exécution du préavis d'un mois qui a débuté le 28 décembre 2007; Attendu que Madame Véronique PPPP a effectivement droit à une indemnité compensatrice de préavis de 1 054,54 E bruts et une indemnité de congés payés de 1 266,93 E bruts, ces deux sommes figurant sur la feuille de paie présentée aux débats;

ORDONNANCE DU BUREAU DE CONCILIATION DU 23 JUIN 2008

R.G. : F 08/00167 SECTION Industrie - SOCIETE BBBB / Monsieur Main BBBB

Chefs de la demande

Remboursement d'indemnités journalières complémentaires à la pension d'invalidité de M. BBBB pour la période du ler/06/06 au 31/01/07 avancé par la Sté BBBB et versé ensuite directement par la Cie d'assurance GGGG 7 386,05 E à parfaire

- Intérêt légal sur cette somme

- Article 700 du code de procédure civile : 2 000,00 E

L'ORDONNANCE PRONONCEE	L'ORDONNANCE INTEGRALEMENT MOTIVEE

Date de saisine: 27 Mai 2008

En application de l'article R. 1452-4 du code du travail, le greffe a convoqué Monsieur Alain BBBB par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et lettre simple du 27 Mai 2008.

La convocation a informé la partie défenderesse que des décisions exécutoires à titre provisoire pouvaient même en son absence être prise contre elle par le bureau de conciliation sur les seuls éléments fournis par la partie demanderesse.

Vu les demandes, vu l'article R1454-15 du code du travail;

Vu les explications et les éléments fournis au bureau de conciliation;

Attendu que la partie demanderesse réclame le paiement de la somme de 7386,05 euros avancés à titre d'indemnités journalières versées à M. BBBB pour la période du 1juin2006 au 31janvier 2007

Attendu que la partie défenderesse ne conteste ni le principe , ni le montant de sa dette à l'égard de la société BBBB

Attendu que la créance n'est pas sérieusement contestable, qu'il y a lieu d'en ordonner le paiement s'agissant de créances salariales, à savoir des indemnités journalières

Attendu que la partie défenderesse invoque des difficultés financières pour expliquer le non paiement de la somme demandée ; celle-ce est dans l'impossibilité de régler sa dette car en situation de surendettement.

Attendu que les conditions de l'article R1454-1 5du code du travail sont remplies:

EN CONSÉQUENCE

Le Bureau de conciliation statuant en séance publique par décision exécutoire par provision:

ORDONNE à Monsieur Alain BBBB de payer à SOCIETE BBBB la somme de 7386,05 euros à titre de remboursement d'indemnités journalières avancés par l'entreprise BBBB.

Ordonne le renvoi devant le bureau de jugement du .../...

Date de saisine: 01 Avril 2008

En application de l'article R.1452-4 du code du travail, le greffe a convoqué Monsieur Alain BBBB par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et lettre simple du 27 Mai 2008.

La convocation a informé la partie défenderesse que des décisions exécutoires à titre provisoire pouvaient même en son absence être prise contre elle par le bureau de conciliation sur les seuls éléments fournis par la partie demanderesse.

Après avoir constaté la non conciliation, le bureau de conciliation a fait application des ses pouvoirs juridictionnels en audience publique matérialisée par l'ouverture de la porte conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article R1454-15 du code du travail

La société BBBB fait valoir dans ses conclusions :

1°) qu'à la suite d'un différend entre l'organisme de prévoyance et elle-même, le paiement des indemnités journalière a été suspendu

2°) qu'elle a donc avancé à M. BBBB le montant de ces indemnités qui ont été par la suite versées par l'organisme de prévoyance

3°) que par lettre du 4 juillet 2007 elle a demandé le remboursement de la dette, lettre réceptionnée le 9 juillet 2007 mais restée sans effet.

4°) que le contrat de travail a été rompu le 31 mai 2006

M. BBBB fait valoir qu'il est en procédure de surendettement et ne peut assumer financièrement le remboursement

Après avoir entendu les parties et pris connaissance des pièces produites; le bureau de conciliation a délibéré sur le champ et rendu la décisions suivante:

Vu les demandes, vu l'article R.1454-15 du code du travail;

Vu les explications et les éléments fournis au bureau de conciliation;

Vu les pièces produites et notamment le contrat de travail, les feuilles de paie, la lettre de licenciement, l'échange de correspondance entre l'employeur et l'organisme de prévoyance ainsi qu'entre l'employeur et le salarié;

Attendu que les articles art.R1454-14 & R1454-15 (ex art.article R.516.18) du code du travail qui permettent au bureau de conciliation du conseil de prud'hommes d'ordonner le versement de provisions n'est applicable qu'à des sommes dues par l'employeur au salarié. Attendu que l'application de ces textes à des sommes dues à l'employeur constitue un excès de pouvoir (Soc. 6.5.97 Bull. 97 V n° 166).

Attendu que les conditions de l'article R. 1454-15 du code du travail ne sont pas remplies.

EN CONSÉQUENCE

Le Bureau de conciliation statuant en séance publique par décision contradictoire:

REJETTE la demande de la société BBBB qui n'entre pas dans le champ d'application des articles R1454-14 & R1454-15 du code du travail

ORDONNE le renvoi devant le bureau de jugement du .../...

ORDONNANCE DU BUREAU DE CONCILIATION DU 11 Mars 2008

R.G. : F07/00439 - SECTION Activités diverses - Mme Julie RRRR / Mme Vanessa PPPP

Chefs de la demande

- Salaire juin, juillet, septembre, octobre, novembre et décembre 3 761,00 Euros Net
- Indemnité de congés payés 650,00 Euros Net
- Indemnité pour non respect de la procédure de licenciement 1 000,00 Euros
- Remise de certificat de travail
- Remise de bulletins de paye de novembre et décembre 2006 + d'août à novembre 2007
- Remise de l'attestation ASSEDIC
- Remise de la lettre de licenciement
- Sous astreinte journalière de 100 Euros par document
- Qualification de la rupture du contrat de travail pour non paiement du salaire 1 000,00 Euros

L'ORDONNANCE PRONONCEE	L'ORDONNANCE INTEGRALEMENT MOTIVEE
Date de saisine: 12 Décembre 2007 En application de l'article R.516.11 (R.1452-4) du code du travail, le greffe a convoqué Madame Vanessa PPPP par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et lettre simple du 25 Janvier 2008 Elle a signé l'accusé de réception le 29janvier 2008. La convocation a informé la partie défenderesse que des décisions exécutoires à titre provisoire pouvaient même en son absence être prise contre elle par le bureau de conciliation sur les seuls éléments fournis par la partie demanderesse. Vu les demandes, vu l'article R.516.18 du code du travail; Vu les explications et les éléments fournis au bureau de conciliation; Vu les pièces produites Attendu que la partie défenderesse ne justifie pas avoir payé la créance salariale correspondante à la période travaillée jusqu'à juillet 2007 ; qu'elle a établi deux chèques qui se sont révélés sans provision pour les sommes de 861,50 euros et 300 euros Attendu qu'il convient de faire droit à la demande de congés payés , ceux n'ayant pas été réglés; Attendu que l'employeur est tenu de délivrer les documents relatifs à la rupture du contrat et qu'il convient d'en ordonner la délivrance du certificat de travail et attestation ASSEDIC; Attendu qu'il ressort des éléments du dossier qu'il est nécessaire d'assortir la présente décision d'une astreinte de 50 euros par jour de retard à compter du quinzième jour suivant la notification de la présente ordonnance en application de l'article 33 de la loi du 9 juillet 1991 qui permet au juge d'ordonner une astreinte; Attendu que les conditions de l'article R.516.18 du code du travail sont remplies:	**Date de saisine:** 12 Décembre 2007 En application de l'article R.1452-4 du code du travail, le greffe a convoqué Madame Vanessa PPPP par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et lettre simple du 25 Janvier 2008 Elle a signé l'accusé de réception le 29janvier 2008. La convocation a informé la partie défenderesse que des décisions exécutoires à titre provisoire pouvaient même en son absence être prise contre elle par le bureau de conciliation sur les seuls éléments fournis par la partie demanderesse. L'affaire peut être examinée en l'absence de Madame Vanessa PPPP qui a été régulièrement convoquée. Après avoir constaté la non conciliation, le bureau de conciliation a fait application des ses pouvoirs juridictionnels en audience publique matérialisée par l'ouverture de la porte conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article R1454-15 du code du travail Madame Julie RRRR fait valoir : 1°) qu'elle a été engagée 1er novembre 2006 en qualité d'assistante maternelle pour un salaire de 650 euros nets pour 100 heures mensuelles 2°) que Madame Julie RRRR lui doit 3 761,00 Euros Net de salaire pour la période de juin, juillet, septembre, octobre, novembre et décembre 2006 qu'elle a été payée avec des chèques sans provision qu'elle produit aux débats (850,50 euros et 300 euros pour le salaire de juin et de juillet 2007); 3°) qu'elle demande au conseil de prud'hommes de prononcer la rupture aux torts de l'employeur pour non paiement du salaireet de fixer la date de la rupture. Après avoir entendu les parties et pris connaissance des pièces produites; le bureau de conciliation a délibéré sur le champ et rendu la décisions suivante: Vu les demandes, vu l'article R.1454-15 du code du travail; Vu les explications et les éléments fournis au bureau de conciliation; Vu les pièces produites et notamment le contrat de travail, les chèques sans provision;

EN CONSÉQUENCE

Le Bureau de conciliation statuant en séance publique par décision exécutoire par provision:
ORDONNE à Madame Vanessa PPPP de payer
- la somme de 1161,50 euros à titre de salaire pour les mois de juin et juillet 2007 qui n'ont pas été réglés
- 650 euros à titre de congés payés
- de délivrer le certificat de travail et l'attestation assédic
le tout sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter du quinzième jour suivant la notification de la présente ordonnance.
à Madame Julie RRRR

Ordonne le renvoi devant le bureau de jugement du .../...

Attendu que la créance de salaire de 850,50 euros nets pour le salaire de juin 2007 et la créance de 300 euros nets à titre de salaire pour le mois de juillet 2007 sont matériellement établies qu'il convient d'en ordonner le paiement avec délivrance de la feuille de paie correspondante;

Attendu que pour le surplus de la créance de salaire, Madame Julie RRRR n'apporte aucun élément de preuve devant le bureau de conciliation qu'il convient de laisser au bureau de jugement le soin d'examiner cette demande;
Attendu que la qualification de la rupture du contrat pour non paiement du salaire relève de la compétence du bureau de jugement ; que le bureau de conciliation ne peut statuer sur cette demande; que la délivrance de documents et le paiement des congés payés découlent de la rupture du contrat;

Attendu que les conditions de l'article R. 1454-15 du code du travail sont remplies pour la créance salariale de 1161,50 euros.
Attendu qu'il ressort des éléments du dossier qu'il est nécessaire d'assortir la présente décision d'une astreinte de 50 euros par jour de retard à compter du quinzième jour suivant la notification de la présente ordonnance en application de l'article 33 de la loi du 9 juillet 1991 qui permet au juge d'ordonner une astreinte;

EN CONSÉQUENCE
Le Bureau de conciliation statuant en séance publique :
ORDONNE à Madame Vanessa PPPP de payer à Madame Julie RRRR
- la somme de 850,50 euros nets pour le salaire de juin 2007
- la somme de 300 euros nets à titre de salaire pour le mois de juillet 2007
ORDONNE à Madame Vanessa PPPP de délivrer à Madame Julie RRRR les feuilles de paie de juin et de juillet 2007
Le tout sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter du quinzième jour suivant la notification de la présente ordonnance

REJETTE les autres demandes qui relèvent de la compétence du bureau de jugement

ORDONNE le renvoi devant le bureau de jugement du .../...

IV / LES ORDONNANCES DE RÉFÉRÉ

Les ordonnances de référé comportent les mêmes rubriques que les jugements (Cf supra). Toutefois, pour la majorité des décisions, il est possible de recourir à une motivation type.

L'on peut utiliser trois catégories de trames:

A / La décision pour donner acte assortie d'une condamnation en tant que de besoin

Elle est utilisable à chaque fois qu'un défendeur acquiesce à la demande en remettant au demandeur ce qu'il demande ou bien en offre la remise ou le paiement.
La décision de donner acte doit toujours être assortie d'une condamnation en tant que de besoin. Qui permet

au demandeur d'obtenir une exécution forcée par huissier en cas d'inexécution (cas du chèque sans provision ou refus d'exécuter l'engagement pris à l'audience).

ORDONNANCE DE RÉFÉRÉ POUR DONNER ACTE

PRÉTENTIONS DES PARTIES
Attendu que la partie demanderesse a maintenu à l'audience sa demande en faisant valoir qu'elle n'avait pas reçu ce qui fait l'objet de la présente instance en référé;
Attendu que la partie défenderesse ( ) a remis avant l'audience: .../... ( ) remet à l'audience: ... / ... ( ) s'engage à : .../...
Attendu que la partie demanderesse accepte ce qui est offert (ce qui est remis);
MOTIFS DU CONSEIL
Attendu qu'il convient de prendre acte( ) de la remise effectuée avant l'audience; ( ) de la remise effectuée à l'audience;
( ) de l'engagement pris à l'audience;
Attendu que les demandes non satisfaites à l'audience font l'objet de la contestation suivante:.../... qu'il appartiendra au juge du fond de trancher s'il en est saisi;
EN CONSÉQUENCE
La formation de référé après en avoir délibéré conformément à la loi statuant par ordonnance publique _____contradictoire en _____ ressort DONNE ACTE à _____ (partie demanderesse),
de que _____ (partie défenderesse),
( ) a remis .../...
( ) s'engage à .../...
L'Y CONDAMNE EN TANT QUE DE BESOIN;
RENVOIE les parties à se pourvoir devant le juge du fond pour le surplus des demandes
MET les dépens à la charge de la partie défenderesse.

B / L'ordonnance de condamnation

Si le défendeur reconnaît que le travail a été exécuté mais n'a pas été payé parce que mal exécuté ou bien encore qu'il a effectué une retenue non justifiée.
Si les parties ne sont pas d'accord sur le total d'heures réellement effectuées, la formation de référé peut accorder une provision dont il appartiendra au juge du fond de minorer ou de majorer la somme.

Ordonnance de référé pour condamner

PRÉTENTIONS DES PARTIES
Attendu que la partie demanderesse a maintenu à l'audience sa demande en faisant valoir:
( ) qu'elle n'avait pas reçu ce qui fait l'objet de la présente instance en référé;
( ) _____
Attendu que la partie défenderesse fait valoir que _____
MOTIFS DU CONSEIL
Attendu qu'il ressort des éléments et des explications fournis à la formation de référé que la demande remplit les conditions d'urgence et d'absence de contestation sérieuse prévues par les articles R.516.30 et R.516.31 du code du travail, s'agissant:
( ) d'une créance salariale (prouvée par la production d'une feuille de paie) (non contestée par l'employeur) (dont l'employeur ne justifie pas le paiement) _____
( ) de la remise de documents que l'employeur est tenu de délivrer au salarié : _____
( ) de la cessation d'un trouble manifestement illicite (avec remise en état): _____
( ) d'une obligation de faire: _____
EN CONSÉQUENCE
La formation de référé, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par ordonnance publique _____ contradictoire en _____ ressort ORDONNE à _____
( ) de payer à M_____ .../...
( ) de délivrer à M _____ .../...
( ) DÉBOUTE du surplus des demandes
( ) RENVOIE les parties à se pourvoir, si elles le souhaitent, devant le juge du fond
MET les dépens à la charge de la partie condamnée.

Autre motivation

MOTIVATION TYPE ORDONNANCE DE REFERE

FAITS ET PRETENTIONS

Attendu que M _____ ( ) a fait valoir: ( ) qu'il qu'elle avait été engagé(e) le ___ en qualité de _____ par contrat _____

pour un salaire de ___ pour un horaire de _____

( ) qu'il ( ) qu'elle n'a pas perçu le salaire figurant sur la feuille de paie produite aux débats

( ) qu'il ( ) qu'elle n'a pas reçu ce qui fait l'objet de la présente instance en référé;

( ) __

Attendu que _____DEFENDEUR fait valoir que _____

MOTIFS DU CONSEIL

Attendu qu'il ressort des éléments et des explications fournis à la formation de référé que la demande remplit les conditions d'urgence et d'absence de contestation sérieuse prévues par les articles R1455-5 à R1455-7 du code du travail ;

SUR LA DEMANDE DE SALAIRE

Attendu que l'article L3171-4 du code du travail définit le principe suivant: "En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié.

Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable".

Attendu qu'il ressort des éléments produits que M _____demandeur a effectivement travaillé pendant la période du _____ au _____

ainsi que le prouvent _____(les fiches de pointage, la feuille de paie, les rapports d'activité ...);

Que le montant de sa créance s'élève à _____ au regard de son contrat de travail et des feuilles de paie produites....

(éventuellement développer le mode de calcul)

Attendu que _____

Attendu que la charge de la preuve du paiement incombe à l'employeur et que nonobstant la délivrance de fiches de paie, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve du paiement du salaire conformément aux règles de droit commun posées par les articles 1315, 1341 et 1347 du code civil. (Soc. - 11 janvier 2006.N° 04-41.231. BICC 638 N°746).

SUR LA DELIVRANCE DU CERTIFICAT DE TRAVAIL

Attendu que l'article R1234-9 du code du travail dispose: " L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet ces mêmes attestations à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1".

Attendu que le certificat de travail doit respecter les formes imposées l'article D1234-6 (modifié par le Décret n°2014-1120 du 2 octobre 2014) du code du travail qui dispose: "Le certificat de travail contient exclusivement les mentions suivantes :

1° La date d'entrée du salarié et celle de sa sortie ;

2° La nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Attendu qu'il ressort des éléments produits (contrat de travail, lettre d'engagement, de la lettre de licenciement de la lettre de démission)

que M _____demandeur a effectivement travaillé du _____ au _____ en qualité de _____

qu'il n'a pas reçu son certificat de travail

que son certificat de travail n'est pas conforme

Qu'il convient d'ordonner la délivrance d'un certificat de travail portant les indications suivantes:

SUR L'ATTESTATION ASSEDIC-POLE EMPLOI

Attendu que l'employeur est tenu, au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, de délivrer aux salariés les attestations et justifications qui leur permettent d'exercer leurs droits aux prestations mentionnées à l'article L5421-2 (ex art. L351-2).

Attendu que l'attestation n'a pas été délivrée

Attendu que l'attestation n'est pas conforme à la lettre de licenciement et aux feuilles de paie

Qu'il convient d'ordonner la délivrance d'une attestation portant les mentions suivantes:

SUR LA DE LA CESSATION D'UN TROUBLE MANIFESTEMENT ILLICITE (avec remise en état)

Attendu que

SUR LA DEMANDE D'UNE OBLIGATION DE FAIRE

Attendu que

SUR L'ASTREINTE

Attendu qu'en application de l'article L131-1 du Code des procédures civiles d'exécution, <<Tout juge peut, même d'office, ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de sa décision.

Le juge de l'exécution peut assortir d'une astreinte une décision rendue par un autre juge si les circonstances en font

apparaître la nécessité>>
Attendu qu'il ressort des éléments du dossier
que le défendeur a fait preuve d'une résistance abusive
que _____
Qu'il est nécessaire d'assortir la décision du Conseil de Prud'hommes d'une astreinte de _____ **€** par jour de retard à compter du __ème jour suivant la notification de la décision;
Attendu qu'il convient de se réserver le pouvoir de liquider l'astreinte conformément aux dispositions de la de l'article L131-3 du Code des procédures civiles d'exécution.;
EN CONSÉQUENCE
La formation de référé, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant en audience publique par ordonnance _____ contradictoire en _____ ressort prononcée par mise à disposition au greffe
ORDONNE à _____defendeur de payer à M _____ demandeur
-à titre de provision de _____ la somme de:
ORDONNE à _____defendeur
de délivrer à M _____ demandeur
les documents suivants:
( ) FIXE une astreinte de _____ euros par jour de retard pour _____à compter du ___ème jour suivant e la notification, la formation de référé se réservant le pouvoir de liquider l'astreinte
( ) DÉBOUTE du surplus des demandes
( ) RENVOIE les parties à se pourvoir, si elles le souhaitent, devant le juge du fond
( ) pour l'intégralité des demandes
( ) pour le surplus des de mandes
MET les entiers dépens à la charge de _____

C / L'ordonnance de débouté

Si le défendeur fait valoir une contestation sérieuse ou si les conditions des articles R1455-5 (ex art. R.516-30) et R1455-6 et R1455-7 (ex art.) R516-31) du code du travail ne sont pas remplies, la formation de référé rejettera les demandes

ORDONNANCE DE RÉFÉRÉ POUR DÉBOUTER

PRÉTENTIONS DES PARTIES
Attendu que la partie demanderesse a maintenu à l'audience sa demande en faisant valoir:
( ) qu'elle n'avait pas reçu ce qui fait l'objet de la présente instance en référé;
( ) _____
Attendu que la partie défenderesse s'oppose à la demande en faisant valoir que
_____
MOTIFS DU CONSEIL
Attendu qu'il ressort des éléments et des explications fournis à la formation de référé:
( ) que la demande ne remplit les conditions d'urgence prévues par les articles R1455-5 (ex art. R.516-30) et R1455-6 et R1455-7 du code du travail, s'agissant _____ _____
( ) que la partie défenderesse soulève à juste titre une contestation sérieuse en faisant valoir que
_____
( ) que la partie demanderesse n'apporte aucun élément de preuve à l'appui de ses demandes
_____
EN CONSÉQUENCE
La formation de référé après en avoir délibéré conformément à la loi statuant par ordonnance publique _____contradictoire en _____ ressort
DIT qu'il n'y a pas lieu à référé; DÉBOUTE _____ de sa demande en référé
RENVOIE les parties à se pourvoir, si elles le souhaitent, devant le juge du fond
MET les dépens à la charge de _____

V / EXAMEN DES CONCLUSIONS DES PARTIES ET DU JUGEMENT

Etude d'un cas pratique dans une instance où l'employeur n'a pas satisfait à son obligation de reclassement puisque le licenciement a été initié le lendemain même de la déclaration d'inaptitude à tout emploi ;

Les conclusions d'un demandeur et d'un défendeur sont mises en parallèle pour une meilleure lisibilité (dans la colonne de gauche les conclusions du demandeur et dans la *colonne de droite en italique les conclusions du défendeur*).
Elles sont suivi du jugement qui en est résulté.

Cas pratique n°1
obligation de reclassement suite à inaptitude

CONCLUSIONS DEMANDEUR	*CONCLUSIONS DEFENDEUR*
RAPPEL DES FAITS MadameTTT a été embauchée selon contrat à durée indéterminée à temps partiel par la SA DDD en date du 03 avril 1995 en qualité d'employé de bureau secrétaire moyennant une rémunération de 47 francs de l'heure pour un horaire de 86 heures 66 mensuel. Le contrat de travail de MadameTTT se déroulera sans aucune difficulté jusqu'à son arrêt de travail en date du 29 mars 2004. Au dernier état, la rémunération brute de MadameTTT était de 882,70 **€** par mois pour 91 heures de travail mensuel hors congés payés. L'arrêt de travail de MadameTTT prendra fin le 27 novembre 2005 inclus. En date du 28 novembre 2005, le médecin du travail déclare MadameTTT inapte à son poste. En date du 12 décembre 2005, le Docteur JT confirme lors d'une visite qualifiée d' "autre visite" sur la fiche d'aptitude médicale, l'inaptitude de Madame TTT à son poste et indique qu'après recherche effective de reclassement, il n'y a pas de poste pour MadameTTT dans l'entreprise DDD. Avec une précipitation certaine et dès le 13 décembre 2005, la société DDD convoquera MadameTTT à l'entretien préalable en vue de son licenciement. MadameTTT a été avertie par téléphone par la secrétaire de la SA DDD, Madame MMM, le 14 décembre 2005, qu'il était inutile qu'elle se rende à l'entretien préalable. Nonobstant, par courrier du 26 décembre 2005, MadameTTT se verra licencier pour inaptitude à son poste de secrétaire. Lettre dans laquelle il lui est également reproché de ne pas s'être rendue à cet entretien préalable. Par courrier du 14 janvier 2006, MadameTTT contestait son licenciement rappelant qu'elle avait été trompée par son employeur pour la tenue de l'entretien préalable et rappelait les conditions difficiles qui avaient précédées son arrêt pour maladie en 2004, et enfin contestait la prétendue recherche de reclassement invoquée par la société DDD. MadameTTT rencontrera dans un premier temps des difficultés pour s'inscrire aux ASSEDICS par suite de la non remise puis d'erreurs et d'inexactitudes dans l'établissement de l'attestation ASSEDIC et cherchera, par le biais de son Conseil, une solution amiable à la difficulté. La SA DDD répondra le 10 février 2006, contestant la position de MadameTTT mais sans pour autant émettre la moindre observation quant à la contestation de l'absence totale de proposition concrète de reclassement.	
PROCEDURE MadameTTT a saisi le Conseil de Prud'Hommes de Céans en date du 07 février 2006, la conciliation qui a eu lieu le 03 avril 2006 s'est avérée vaine, les parties ont donc été renvoyées devant le Bureau de Jugement	*Attendu que Madame TTT Claudine a saisi le Conseil des Prud'hommes de céans aux fins de voir dire et juger que son licenciement doit être déclaré abusif par suite de l'absence de recherche de reclassement et de consultation des représentants du personnel, de voir condamner la SA DDD à lui payer en conséquence la somme de 2 116.94 **€** au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre encore la somme de 211.69 **€** au titre des congés payés y afférent, outre la somme de 12 000 **€** à titre de dommages et intérêts et 1 500 C en vertu des dispositions de l'article 700 du CPC,*

DISCUSSION Sur les manquements de l'employeur: Il est de jurisprudence constante que l'employeur ne peut prononcer un licenciement par suite d'une inaptitude que s'il justifie de l'impossibilité de procéder au reclassement. (Code du Travail article L 122 - 32 - 5) qu'il rapporte la preuve de cette impossibilité (Cass. Soc. 20 octobre 93) et après avoir bien sur consulté les délégués du personnel (Cass. Soc. 26 novembre 92). La justification de cette impossibilité de reclasser ne peut se limiter à la simple affirmation par l'employeur qu'il n'est pas en mesure d'assurer le reclassement du salarié (Cass. Crim.9 juillet 87) l'employeur devant faire connaître par écrit les raisons qui s'opposent au reclassement (Cass. Soc. 18 novembre 2003). La simple référence, dans la lettre de licenciement, aux appréciations du médecin du travail est insuffisante (Cass. Soc. 27 septembre 89). L'absence de notification écrite des motifs s'opposant au reclassement ouvre droit à des dommages et intérêts (Cass. Soc. 21 novembre 95 - 6 mai 98). Il est par ailleurs constant que la formalité de la tentative de reclassement doit être accomplie avant que la procédure de licenciement ne soit engagée (Cass. Soc. 21janvier 88 - 07 juillet 88). Il est par ailleurs établi que la recherche effective de reclassement doit intervenir après la deuxième visite médicale, quand bien même celle-ci conclurait à une inaptitude totale à tous les postes de l'entreprise. (article L 122-24-4 du Code du Travail, Cass. Soc. 16juin 88, Cass. Soc. 10 mars 04, 07juillet 04, 27 mars 90, 22 octobre 96, 24 février2001, 13juillet2004) Eu égard à ces règles de droit et aux principes posés par la jurisprudence de la Cour de Cassation, le Conseil ne pourra que constater le caractère abusif de la rupture du contrat de travail de MadameTTT puisqu'aucune de ces règles n'a été respectée. Il apparaît en effet clairement comme cela est attesté par le représentant du personnel que celui-ci n'a pas été consulté ni pour le licenciement, ni pour un éventuel reclassement de MadameTTT contrairement à l'obligation qui en est faite à l'employeur. Il apparaît par ailleurs qu'il ne peut y avoir eu aucune recherche de reclassement effective, l'avis d'inaptitude datant du 12 décembre 2005 et la procédure de licenciement s'étant, elle, engagée le 13 décembre 2005. (Cass. Soc. 07 avril 87, 21 mars 90) De l'aveu même de l'employeur, aucune recherche de reclassement n'a été diligentée ensuite de ce deuxième avis, puisque la lettre de licenciement précise que c'est à l'issue de la première visite médicale qu'une recherche a prétendument été faite et qu'après confirmation de l'inaptitude par le médecin du travail, la procédure de licenciement a été engagée immédiatement. MadameTTT conteste l'existence même de ces prétendues recherches de reclassement entre les deux visites médicales, Monsieur POU, délégué du personnel, confirmant n'avoir jamais été consulté.	***DISCUSSION*** *Par conclusions en date du 8 juin 2006, Mme TTT expose à l'appui de ses demandes qu'elle a été embauchée selon contrat à durée indéterminée et à temps partiel par la société DDD en date du 3 avril 1995 en qualité de secrétaire,* *Elle s'est trouvée en arrêt de travail à compter du 29 mars 2004, Que cet arrêt de travail a pris fin le 27 novembre 2005,* *Qu'à la date du 28 novembre 2005, le médecin du travail l'a déclarée inapte à* *son poste et que les conclusions du médecin du travail ont été confirmées à la* *suite d'un nouvel examen en date du 12 décembre 2005,* *Madame TTT expose ensuite que par lettre en date du 13 décembre 2005, la société DDD l'a convoquée à l'entretien préalable en vu de son licenciement,* *Qu'elle aurait été avertie téléphoniquement par la secrétaire qu'il était inutile qu'elle se rende à l'entretien préalable,* *Qu'enfin, par lettre du 26 décembre 2005, la société DDD lui a signifié son licenciement qu'elle entend contester,* *Madame TTT conteste en premier lieu le fait que la société DDD ait justifié de l'impossibilité de procéder à son reclassement au sein de l'entreprise ou encore d'avoir effectué les recherches justifiant de cette impossibilité,* *Mme TTT fait toutefois une relation très personnelle et évidemment à son avantage des faits qui ont abouti à son licenciement, relation formellement contestée par la société DDD,* *Il convient de rappeler que le médecin du travail a convoqué une première fois Mme TTT et l'a déclarée inapte à son poste,* *La société DDD a étudié en concertation avec la médecine du travail la possibilité de reclassement du salarié ce qui est confirmé par la lettre du Docteur JON adressée à l'entreprise DDD et reçue par ses soins le 1er décembre 2005,* *Mme TTT a été convoquée une seconde fois par le médecin du travail qui a confirmé le 12 décembre 2005 l'inaptitude à son poste,* *Le médecin du travail confirme d'ailleurs lui-même le 12 décembre 2005 qu'après recherche effective de reclassement, il n'existait aucun poste dans l'entreprise susceptible d'assurer le reclassement du salarié,* *Il ne peut être nullement fait grief à la société DDD d'avoir effectué la recherche de reclassement à l'issue de la première visite médicale , ce qui relevait finalement de son devoir, l'objet de la seconde visite n'étant destiné qu'à confirmé l'inaptitude du salarié ou encore l'infirmer,* *Il ne peut être sérieusement contesté que la recherche de reclassement ait été effectuée puisque le médecin du travail, en toute impartialité, l'a attestée par deux fois,* *La situation de Mme TTTT a d'ailleurs été évoquée par l'employeur lors d'un entretien avec le délégué du personnel, Monsieur POU, l'impossibilité de reclasser le salarié s'imposant à l'esprit du fait de la structure même de l'entreprise,* *Il est effet rappeler que l'activité de la SA DDD est entièrement consacrée au bâtiment et travaux publics,*

Il en résulte, et conformément aux règles de droit et à la jurisprudence précitée, que le licenciement de MadameTTT est abusif et qu'à ce titre elle a droit à des dommages et intérêts en réparation de son préjudice subi, tout comme elle a droit au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés sur préavis. (Cass. Soc. 26 novembre 2002, 18 mars 2003). Le salaire moyen des 12 derniers mois avant son arrêt maladie est de 1058.47 **€**. Son indemnité compensatrice de préavis d'une durée de 2 mois doit donc lui être réglée pour un montant de 2 116.94 **€**.	*Qu'à l'exception d'un poste de secrétariat assuré par Mme MEZ à temps complet et un demi poste assuré par Mme GIL, il n'existe au sein de l'entreprise que des postes strictement techniques,* *Il est donc strictement impossible d'envisager un quelconque reclassement de Mme TTT et que l'évidence de cette constatation n'imposait nullement une bien longue recherche pour conclure à l'impossibilité du reclassement,* *Il ressort également de ce qui précède que la tentative de reclassement a bien été accomplie avant que la procédure de licenciement ne soit engagée,* *C'est bien la raison pour laquelle après la consultation médicale du 12 décembre 2005, confirmant l'inaptitude du salarié, la procédure de licenciement a été ouverte en toute légalité le 13 décembre 2005,*
MadameTTT doit également être réglée d'une indemnité compensatrice de congés payés sur préavis à hauteur de 211.69 **€**. MadameTTT a incontestablement subi un préjudice important comme elle le rappelait d'ailleurs dans son courrier du 14 janvier 2006 qui n'a jamais été contesté par l'employeur. Ensuite de son licenciement, MadameTTT est à ce jour toujours en recherche d'emploi. Agée de 49 ans et ayant 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise, MadameTTT est bien fondée à solliciter la somme de 12.000 **€** correspondant à environ 12 mois de salaire.	*En outre, l'affirmation de Mme TTT selon laquelle il lui aurait été indiqué téléphoniquement par la secrétaire de la SA DDD qu'elle n'avait pas à se rendre à l'entretien préalable est totalement contestée, la société DDD ayant pris la précaution d'adresser au salarié une lettre recommandée avec avis de réception dans le but précisément de la convoquer à l'entretien du mercredi 21 décembre pour exposer les motifs du licenciement et recueillir ses explications, cette lettre indiquant en outre et de façon très claire la possibilité pour le salarié de se faire assister d'une personne de son choix appartenant au personne de l'entreprise,* *Il résulte de ce qui précède et des pièces livrées aux débats que la procédure de licenciement est parfaitement justifiée et ne peut en aucun cas être qualifiée d'abusive, Il s'en suit que Mme TTT sera déboutée de sa demande de dommages et intérêts à hauteur de 12 000 **€**, purement et simplement,* ***En ce qui concerne la demande d'indemnité compensatrice de préavis**, il est constant qu'en cas d'inaptitude absolue et définitive, aucune indemnité de préavis n'est due, le salariée étant par nature dans l'impossibilité d'effectuer son préavis,* ***La cause réelle et sérieuse du licenciement étant établie et non contestable**, le salarié ne peut en conséquence prétendre à ladite indemnité et bien entendu aux indemnités compensatrice de congés payés se rapportant au préavis,* *Là encore, Mme TTT n'est pas fondée en ses demandes dont elle sera purement et simplement déboutée,* *Attendu qu'il apparaît enfin que la procédure ouverte par Mme TTT à l'encontre de la société DDD apparaît purement spéculative et malveillante,* *Qu'il apparaît dès lors de Bonne Justice de condamner Mme TTT à payer à la société DDD la somme de 1 500 **€** en vertu des dispositions de l'article 700 du NCPC et qu'en toute hypothèse l'exécution provisoire n'est nullement justifiée, Mme TTT bénéficiant des indemnités ASSEDIC,*
PAR CES MOTIFS Plaise au Conseil DIRE ET JUGER le licenciement abusif par suite de l'absence de recherche de reclassement et de consultation des représentants du personnel CONDAMNER la SA DDD à payer à MadameTTT la somme de 2116.94 **€** à titre d'indemnité compensatrice de préavis CONDAMNER la SA DDD à payer à MadameTTT la somme de 211.69 **€** à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis CONDAMNER la SA DDD à payer à MadameTTT la somme de 12.000 **€** à titre de dommages et intérêts CONDAMNER la SA DDD à payer à MadameTTT la somme de 1.500 **€** au titre de l'article 700 du ~~Nouveau~~ Code de Procédure Civile ORDONNER l'exécution provisoire du Jugement à intervenir. SOUS TOUTES RESERVES.	**PAR CES MOTIFS** *Déclarer irrecevable et non fondée la procédure ouverte par Mme TTT à l'encontre de la SA DDD,* *Débouter Mme TTT de l'ensemble de ses demandes,* *Condamner Mme TTT à payer à la SA DDD la somme de 1 500 **€** en* *vertu des dispositions de l'article 700 du NCPC ainsi qu'aux entiers dépens,* *SOUS TOUTES RESERVES.*
La rédaction du jugement	

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES :

Par requête en date du 6 Février 2006 Madame Claudine TTT a saisi le Conseil de Prud'Hommes, aux fins:

- de voir dire et juger que la SA DDD et CIE n'a pas satisfait à son obligation de reclassement et de consultation des représentants du personnel et que dès lors son licenciement pour inaptitude est sans cause réelle et sérieuse,
- de condamner en conséquence la SA DDD et CIE à lui payer, avec exécution provisoire, les indemnités suivantes :
  - 2.116,04 Euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
  - 211,69 Euros au titre des congés payés sur l'indemnité compensatrice
  - 12.000,00 Euros à titre de dommages et intérets,
  - 1.500,00 Euros au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile

A l'appui de ses demandes, Madame Claudine TTT fait valoir qu'elle a été embauchée par la SA DDD et CIE le 3 Avril 1995, selon contrat à durée indéterminée à temps partiel , en qualité d'employée de bureau, son dernier salaire mensuel actualisé étant de 882,70 Euros pour 91 heures de travail.

Madame Claudine TTT fait valoir qu'elle a été en arrêt de travail du 29 Mars 2004 au 27 novembre 2005; que le 28 Novembre 2005 elle a été déclarée inapte à son poste de travail par la médecine du travail, puis le 12 Décembre 2005 inapte à tout poste après " recherche effective de reclassement " et licenciée le 26 Décembre 2005 pour inaptitude à son poste de secrétaire après avoir été dispensée de se rendre à l'entretien préalable.

Madame Claudine TTT conteste son licenciement pour inaptitude au motif que l'employeur ne justifie pas qu'il a effectivement procédé à une recherche de reclassement antérieurement au licenciement, la lettre de licenciement, à l'exception des appréciations du médecin du travail, ne contenant aucun motif s'opposant au dit reclassement.

Elle fait valoir également que la recherche effective de reclassement doit intervenir après la deuxième visite médicale, quand bien même celle-ci conclurait à une inaptitude totale à tous les postes de l'entreprise, ce qui n'a pas été le cas puisque l'avis d'inaptitude est du 12 décembre alors que la procédure de licenciement a été engagée le 13 décembre.

La SA DDD et CIE n'ayant pas satisfait à ces règles de droit et les représentants du personnel n'ayant jamais été consultés, le licenciement est donc abusif.

A l'audience Madame Claudine TTT a fait savoir que son inaptitude était liée à des problèmes de dos et qu'un poste à temps partiel au service qualité, qui permettait un aménagement du temps de travail, était vacant et donc possible.

la SA DDD et CIE fait valoir de son côté, qu'à la suite du premier avis médical d'inaptitude, elle a recherché en concertation avec la médecine du travail, une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise, ce que confirme le médecin du travail dans son courrier du 1er décembre 2005.

La SA DDD et CIE précise qu'après la seconde visite qui a confirmé l' inaptitude totale et eu égard à l'activité de l'entreprise qui ne comprend à l'exception de deux postes administratifs, que des postes exclusivement techniques, il était impossible de reclasser Madame Claudine TTT. La société indique en outre que le poste qualité est occupé par un agent technique à raison de quelques heures pas mois.

La SA DDD et CIE conteste non seulement le fait que Madame Claudine TTT ait été dispensée de se rendre à l'entretien préalable mais également et surtout qu'aucune recherche effective de reclassement ne soit intervenue après le premier certificat médical.

Dans ces conditions outre le débouté des demandes présentées, la SA DDD et CIEs'estime fondée à solliciter à titre reconventionnel la condamnation de Madame Claudine TTT à lui payer la somme de 1.500,00 Euros au titre de l'article 700 du ~~Nouveau~~ Code de Procédure Civile.

MOTIFS :

Attendu qu'il résulte des pièces versées au dossier et des explications fournies à l'audience que Madame Claudine TTT, employée en qualité de secrétaire à temps partiel, selon contrat à durée indéterminée en date du 3 Avril 1995, était effectivement en arrêt maladie de Mars 2004 au 27 Novembre 2005 ;

Attendu que Madame Claudine TTT a été déclarée inapte à son poste de travail le 28 Novembre 2005 par le médecin du travail et déclarée inapte à tout poste de travail au sein de l'entreprise le 12 Décembre 2005 ;

Attendu que la salariée déclarée inapte à son poste de travail à l'issue du deuxième examen médical prévu par l'article R 241-51-1 du Code du Travail bénéficie d'une obligation de reclassement dans le mois qui suit cet examen conformément aux dispositions de l'article L 122-24-4 du Code du Travail;

Attendu que l'employeur doit impérativement respecter son obligation de reclassement quand bien même la salariée serait déclarée inapte à tout emploi dans l'entreprise par le médecin du travail;

Attendu que cette obligation de reclassement qui n'est certes qu'une obligation de moyens, impose cependant à l'employeur dans le délai maximum d'un mois après l'établissement du second certificat médical, de prouver qu'il a été dans l'impossibilité de reclasser la salariée dans l'entreprise malgré la mise en oeuvre de mesures appropriées telles que la mutation, le changement de service, la transformation du poste de travail ou l'aménagement du temps de travail ;

Attendu qu'en outre l'employeur conformément aux dispositions de l'article L 122-32-5 du Code du Travail a également l'obligation de consulter les délégués du personnel dans le cadre de ce reclassement ou pour procéder au licenciement en cas d'impossibilité de reclassement ;

Attendu qu'en l'espèce le second certificat médical d'inaptitude à tout emploi au sein de la SA DDD et CIE **est datée du 12 Décembre 2005** ;

Attendu que la SA DDD et CIE a débuté la procédure de licenciement **le 13 décembre 2005**, par la convocation de Madame Claudine TTT à l'entretien préalable ;

Attendu que dès lors la SA DDD et CIE n'a donc pas satisfait à son obligation de reclassement puisque le licenciement a été initié le lendemain même de la déclaration d'inaptitude à tout emploi ;

Attendu qu'au surplus la lettre de licenciement du 26 décembre 2005 ne fait nullement état des recherches de l'employeur et des raisons de l'impossibilité du reclassement ;

Attendu qu'en outre il est attesté par Monsieur POU, délégué du personnel, qu'il n'a jamais été consulté par l'employeur ni pour le reclassement ni pour le licenciement ;

Attendu que la SA DDD et Cie n'a donc pas satisfait à ses obligations légales, le licenciement étant dès lors sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que conformément à l'article L 122-32-7 du Code du Travail, lorsque le licenciement est prononcé en méconnaissance des dispositions de l'article L 122-32-4 et de l'article L 122-32-5 du Code du Travail l'indemnité allouée au salarié ne saurait être inférieure à douze mois de salaire ;

Attendu qu'il convient en conséquence de condamner la SA DDD et CIE à payer à Madame Claudine TTT la somme de 10.585,00 Euros ;

Attendu que Madame Claudine TTT ayant été licenciée sans cause réelle et sérieuse, elle a droit à une indemnité compensatrice de préavis conformément aux dispositions des articles L122-8 et L 122-32-6 du Code du Travail ;

Attendu que si effectivement la salariée ne peut prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'elle est dans l'impossibilité d'exécuter en raison d'une inaptitude à l'emploi, cette indemnité reste cependant due dès lors que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement consécutive à l'inaptitude ;

Attendu qu'il convient en conséquence de condamner la SA DDD et CIE à payer à Madame Claudine TTT la somme de 1.765,00 Euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et la somme de 176,50 Euros au titre des congés payés sur préavis, Madame Claudine TTT ayant plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise;

Attendu qu'il convient pour des raisons d'équité de faire application de l'article 700 du ~~Nouveau~~ Code de Procédure Civile et de condamner la SA DDD et CIE au paiement de la somme de 700,00 Euros à ce titre ;

Attendu que l'ancienneté et la nature de l'affaire justifient que soit prononcée l'exécution provisoire de la présente décision ;

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil de Prud'Hommes, en formation de départage, statuant en audience publique, par jugement contradictoire et en premier ressort :
Dit et juge que la SA DDD et CIE a failli à son obligation de reclassement de Madame Claudine TTT déclarée inapte à tout emploi,
Dit et juge le licenciement sans cause réelle et sérieuse,
Dit et juge que le dernier salaire brut de Madame Claudine TTT est de 882,70 Euros,
Vu l'article L 122-32-7 et L 122-32-6 du Code du Travail,
Condamne la SA DDD et CIE à payer à Madame Claudine TTT les indemnités suivantes :

- 10.585,00 Euros à titre de dommages et intérêts,
- 1.765,00 Euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 176,50 Euros au titre des congés payés sur préavis,
- 700,00 Euros au titre de l'article 700 du ~~Nouveau~~ Code de Procédure Civile

Ordonne l'exécution provisoire de la présente décision,
Condamne la SA DDD et CIE aux entiers dépens.

CAS PRATIQUE N°2 - absence du salarié (incarcération) et rupture du contrat de travail (conclusions de 2 parties, jugement

CONCLUSIONS DU DEMANDEUR sur la colonne de gauche	*CONCLUSIONS DU DEFENDEUR* *sur la colonne de droite*
PLAISE AU CONSEIL DES PRUD'HOMMES Monsieur BBB a été engagé par la SA SSS dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée en date du 22 juin 2000, pour exercer les fonctions de responsable planification méthode, catégorie agent de maîtrise, niveau IV, échelon 3, moyennant un salaire brut moyen mensuel de 2 507 euros (treizième mois inclus) pour un horaire de travail de 166,83 heures, soit 38,50 heures par semaine (étant précisé que son contrat de travail est régi par la convention collective métallurgie de la HAUTE-SAVOIE). **(pièce n° 5)** A compter du 1er janvier 2001, l'horaire de travail de Monsieur BBB est passé à 35 heures par semaine. **(Pièce n° 6)** Monsieur BBB a donné toute satisfaction à son employeur.	*PLAISE AU CONSEIL* *FAITS ET PROCEDURE* *Par requête en date du 5 avril 2004, Monsieur BBB a saisi le Conseil de Prud'Hommes d'ANNEMASSE en sa section Industrie aux fins d'obtenir la condamnation de la société SSS à lui verser les somme de:* *- 867 € à titre d'indemnité de Licenciement;* *- 6 069 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse;* *- 2314 € au titre de son treizième mois;* *- Une prime de participation au bénéfice;* *- 13 720 € à titre de rappel d'heures supplémentaires pour les années 2001, 202 et 2003;* *- 1 372,08 € à titre de congés payés sur heures supplémentaires;* *- Les repos compensateurs;* *- 1 500 € au titre des dispositions de l'article 700 du ~~Nouveau~~ Code de Procédure Civile.*

En février 2003, Monsieur BBB a été condamné par le Tribunal Correctionnel de THONON LES BAINS, pour des faits totalement étrangers à son contrat de travail, à 18 mois de prison dont neuf mois assortis d'un sursis.
Monsieur BBB a effectué un mois de prison ferme en août 2003 pendant ses congés annuels.

A compter du 1er septembre 2003, il a bénéficié d'une mesure de semi-liberté lui permettant ainsi de poursuivre son travail.
D'ailleurs, la société SSS est intervenue auprès du Juge de l'Application des Peines pour soutenir cette mesure. **(Pièce n° 7)**

Dans ce courrier, l'employeur précise que " depuis son intégration au sein de la société, Monsieur BBB démontre des qualités relationnelles et professionnelles probantes ".

A la suite d'un incident pendant sa semi-liberté, Monsieur BBB a été incarcéré à la maison d'arrêt de BONNEVILLE le 16 octobre 2003.

En définitive, Monsieur BBB a été absent de son travail à compter du lundi 20 octobre 2003 puisque les journées du 16 et 17 octobre 2003 correspondaient à des congés.
Son employeur a été immédiatement prévenu de cette situation comme il l'a rappelé lui-même lors de l'audience de conciliation du Conseil des Prud'hommes d'ANNEMASSE du 26 avril 2004.

Monsieur MMM, responsable de la société SSS, a indiqué avoir eu la confirmation de l'incarcération de son salarié le 21 octobre 2003 en téléphonant directement au service social de la maison d'arrêt de BONNEVILLE.

Pourtant et alors qu'il était parfaitement au courant de cette situation, l'employeur a adressé à Monsieur BBB une lettre à son domicile en date du 25 novembre 2003, aux termes de laquelle il lui reproche de ne pas s'être rendu à l'entretien préalable du 9 novembre 2003 et lui signifie son licenciement pour faute grave en raison de son absence soit-disant injustifiée à compter du 20 octobre 2003. **(Pièce n°8)**

S'apercevant n'avoir pas respecté les règles de la procédure de licenciement, la société SSS a cette fois écrit à son salarié à la maison d'arrêt de BONNEVILLE en date du 26 novembre 2003, pour le convoquer à un entretien préalable prévu le 4 décembre 2003. **(Pièce n° 9)**

Après avoir écrit deux lettres simples, Monsieur BBB a adressé le 28 novembre 2003 un courrier recommandé à son employeur pour lui rappeler qu'il avait toujours été au courant de sa situation et que le mardi 21 octobre 2003, il avait lui-même téléphoné à la maison d'arrêt pour s'assurer de sa présence.

Monsieur BBB contestait par ailleurs, la mesure de licenciement envisagée et faisait part à son employeur de sa libération début 2004.
Monsieur BBB sollicitait également dans ce courrier, le versement de son treizième mois ainsi que la prime de participation aux bénéfices de fin d'année. **(Pièce n°10)**

*A la suite de l'audience de conciliation du 26 avril 2004, la société SSS a versé à Monsieur BBB une somme de 2 009,46 **€** brut soit1745,11 **€** représentant le prorata de la prime de fin d'année 2003* ***(Cf pièce n°7).***

Pour le surplus, Monsieur BBB a maintenu ses demandes et à l'appui de ces dernières il a déposé des écritures le 23 juin 2004 desquelles il résulte que:
A compter du 5 mai 2000, il a été engagé par la société SSS en qualité d'agent de maîtrise, niveau IV, coefficient 285, échelon III, pour exercer les fonctions de Responsable Planification et Méthodes;

*Pour un horaire mensuel de 38,50 heures hebdomadaires, il percevait un salaire initial de 2 210,51 **€** brut, nonobstant une prime de fin d'année correspondant au montant d'un salaire de base au prorata des mois travaillés dans l'année pour la société* ***(Cf. pièces n°1 et 2);***

A compter du 1er janvier 2001, son horaire de travail serait passé à 35 heures par semaine;

En février 2003, le Tribunal Correctionnel de THONON LES BAINS l'a condamné, pour des faits totalement étrangers à son contrat de travail, à une peine de 18 mois d'emprisonnement dont 9 assortis d'un sursis;
Il a été incarcéré durant un mois, en août 2003, pendant ses congés;
A la suite d'un incident durant la mesure de semi-liberté dont il est au bénéfice depuis le 01 septembre 2003, il a été incarcéré à la maison d'arrêt de BONNEVILLE du 16 octobre 2003 jusqu'au mois de janvier 2004;
Bien que la société SSS aurait été immédiatement informée de cette situation elle en aurait profité pour entreprendre une procédure de licenciement, pour faute grave, à son encontre;

Le 22 décembre 2003, la société SSS lui a adressé son attestation ASSEDIC ainsi que son certificat de travail ***(Cf. pièces n°5 et 6)****;*

Dès le 23 janvier 2004, Monsieur BBB a adressé une lettre recommandée à la société SSS pour l'informer de ce qu'il contestait les motifs de son licenciement et qu'il saisirait prochainement la juridiction compétente.

Eu égard aux faits de l'espèce ainsi qu'aux règles de droit qui leurs sont applicables, le Conseil de Céans ne pourra que débouter Monsieur BBB de l'ensemble de ses fins, demandes et conclusions ou se devra, tout au moins, de réduire considérablement leur quantum.

DISCUSSION
Liminairement il sera ***donné acte*** *à la société SSS de ce qu'à la suite de l'audience du Bureau de Conciliation du 26 avril 2004, elle a réglé à Monsieur BBB le prorata de sa prime de treizième mois au titre de l'année 2003 et ce, pour un montant de 2 009,46 **€** brut soit 1 765,11 **€** net (****Cf. pièce n°7 et pièce adverse n°15****).*

Parallèlement, et à la suite de ses demandes, Monsieur BBB a reçu de l'inspection du travail une lettre du 2 décembre 2003, répondant à ses interrogations notamment en ce qui concerne le problème des heures supplémentaires effectuées et non réglées par son employeur. **(Pièce n° 11)**

Le 8 décembre 2003, Monsieur BBB se voyait notifier à la maison d'arrêt de BONNEVILLE son licenciement pour faute grave aux motifs d'une absence injustifiée depuis le 20 octobre 2003,et de la nécessité de pourvoir à son remplacement. **(Pièce n° 12)**

Après avoir reçu de son employeur son solde de tout compte le 22 décembre 2003, Monsieur BBB a envoyé le 23 janvier 2004, une lettre recommandée pour l'informer de la contestation de son licenciement et de sa venue prochaine à l'entreprise pour reprendre ses effets personnels. **(Pièce n° 14)**

Le 5 avril 2004, Monsieur BBB a saisi le Conseil des Prud'hommes d'ANNEMASSE pour demander la condamnation de son employeur à lui payer les sommes suivantes:
-indemnité de licenciement selon convention collective: 867 euros,
-dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse: 6 069 euros
-prime de treizième mois : 2 314 euros,
-prime de participation aux bénéfices : mémoire,
-rappel de salaires au titre des heures supplémentaires effectuées pendant les années 2001, 2002 et 2003: 13 720 euros,
-rappel de salaire pour congés payés sur heures supplémentaires:
1 372,08 euros
-repos compensateur : mémoire,
-exécution provisoire du jugement à intervenir,
-une somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du NCPC.

Après l'audience du bureau de conciliation du 26 avril 2004, la société SSS a réglé à Monsieur BBB sa prime de treizième mois pour un montant brut de 2 009,46 euros, soit 1 765,11 euros nets. (**Pièce n°15)**

Monsieur BBB abandonne donc du fait de ce paiement intervenu après l'audience de conciliation, sa réclamation au titre du treizième mois.
Les demandes de Monsieur BBB devant le bureau de jugement sont donc les suivantes:
- indemnité de licenciement selon convention collective : 867 euros,
- dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse: 6 069 euros
- prime de participation aux bénéfices année 2003 : mémoire,
- rappel de salaires au titre des heures supplémentaires effectuées pendant les années 2001, 2002 et 2003: 13 720 euros,
- rappel de salaire pour congés payés sur heures supplémentaires:
1 372,08 euros
- exécution provisoire du jugement à intervenir,
- une somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

*D'autre part, nonobstant les faits pour lesquels Monsieur BBB a été condamné à une peine de 18 mois d'emprisonnement dont 9 assortis d'un sursis, il échet de rappeler que pour que Monsieur BBB puisse être au bénéfice d'une mesure de semi-liberté et n'exécuter qu'un mois d'emprisonnement, la société SSS a entrepris de nombreuses diligences tant auprès du service d'insertion et de probation qu'auprès du Juge de l'application des peines (**Cf. pièces n°15, 17 et 18**).*

*Le Conseil de Céans se reportera, également, avec intérêts à une lettre que Monsieur BBB a adressée à l'un des dirigeants de la société SSS pour constater que celui-ci bénéficiait d'une très grande confiance de la part des dirigeants de la société concluante (**Cf. pièce n°16**).*
Enfin, à la lecture de la pièce N°29, le Conseil de céans constatera, également, que pour permettre à Monsieur BBB de se rendre régulièrement à la Maison d'Arrêt de BONNEVIILLE afin d'exécuter, sous le régime de la semi-liberté, la peine d'emprisonnement à laquelle il a été condamné, la Société SSS lui mettait à sa disposition l'un de ses véhicules, en l'occurrence une Peugeot de type 206, immatriculé ___ XW 74.

I/ SUR LA CONTESTATION DU MOTIF DE LICENCIEMENT

Monsieur BBB conteste formellement la faute grave invoquée par l'employeur à l'appui de sa lettre de licenciement.

En effet, selon une jurisprudence constante, la détention du salarié ne constitue qu'une simple cause de suspension de son contrat de travail et non une cause de rupture.

Il appartient en effet à l'employeur de prouver que l'absence du salarié, du fait de sa durée, entrave le bon fonctionnement de l'entreprise et nécessite son remplacement.

En l'espèce, la société SSS prétend qu'elle a du pourvoir au remplacement de son salarié au début de l'année 2004.

I / SUR LE LICENCIEMENT DE MONSIEUR BBB

Monsieur BBB argue qu'aucune faute grave ne pourrait lui être reprochée et ou qu'à tout le moins son licenciement reposerait sur une cause réelle et sérieuse.
A cet égard il invoque que la détention d'un salarié ne constitue qu'une simple cause de suspension du contrat de travail et, que son employeur aurait été immédiatement informé de son incarcération à compter du 20 octobre 2003 et, qu'enfin, la société concluante ne démontrerait nullement que son absence aurait entravé le bon fonctionnement de la société.

*Une telle argumentation ne pourra être que rejetée et, il sera, liminairement, rappelé que Monsieur BBB n'a nullement été licencié en raison de son incarcération mais, ainsi que cela résulte de la lettre de licenciement qui lui a été adressé le 8 décembre 2003, pour une absence continue et injustifiée depuis le 20 octobre 2003 (**Cf. pièces n°10 et 12**).*

En tout état de cause, il convient de rappeler (comme il l'a reconnu lui-même) que l'employeur était parfaitement au courant de la situation de Monsieur BBB notamment de son incarcération à compter du 20 octobre 2003 et de sa sortie au début de l'année 2004. (Pièce n° 10)

En tout état de cause, il appartient à la société SSS de prouver la nécessité de ce remplacement qui sauf, erreur de la part de Monsieur BBB est intervenu très peu de temps avant sa sortie de maison d'arrêt.

Par ailleurs, il apparaît pour le moins paradoxal que Monsieur BBB prétende que la société SSS n'ait pas respecté les règles relatives à la procédure de licenciement au simple motif que deux lettres de convocation à l'entretien préalable ainsi que deux lettres de licenciement lui ont été adressées.

Outre le fait que dans les deux convocations à l'entretien préalable ainsi que les deux lettres de licenciement ont été adressées à deux adresses différentes mais toujours à Monsieur BBB, il apparaît que l'ensemble des prescriptions des articles L 122-14-1 et L 122-14-2 ont été scrupuleusement respectées par la société SSS.

Au vu des ces éléments, le Conseil des Prud'hommes condamnera la société SSS à payer à Monsieur BBB une somme de 867 euros à titre d'indemnité de licenciement ainsi qu'une somme de 6 069 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En tout état de cause et au cas où par extraordinaire, le Conseil des Prud'hommes considérait que l'employeur a du procéder au remplacement de son salarié, aucune faute grave ne peut être reprochée à Monsieur BBB.

Il résulte également de ces deux documents que:
***D'une part**, la société SSS était réellement ignorante de la situation de Monsieur BBB depuis le 20 octobre 2003;*
***D'autre part**, ce n'est qu'après avoir pris attache auprès de la maison d'arrêt de BONNEVILLE, que la société SSS a été informée de l'incarcération de Monsieur BBB depuis le 20 octobre 2003. Au surplus, il apparaît osé que Monsieur BBB puisse prétendre que son absence n'ait pas nuit au bon fonctionnement de la société SSS dans la mesure où il s'agit d'un cadre chargé de la planification et des méthodes, fonctions fondamentales au sein de la société concluante, laquelle spécialisée notamment dans l'outillage de précision et certifiée ISO 9001.*

En effet, la jurisprudence considère que dans ce cas, le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse et que le salarié peut prétendre à une indemnité de licenciement,

A cet effet, il convient de rappeler:

l) que le comportement délictueux de Monsieur BBB est intervenu en dehors et sans aucun lien avec son activité professionnelle

2) qu'il ne peut s'agir d'une absence injustifiée puisque l'employeur était parfaitement au courant de l'incarcération de son salarié depuis le 21 octobre 2003 au plus tard

A titre subsidiaire, le Conseil des Prud'hommes allouera donc à Monsieur BBB une somme de 867 euros à titre d'indemnité de licenciement selon la convention collective de la métallurgie de la HAUTE SAVOIE.

Par ailleurs, si Monsieur BBB n'avait pas été utile au bon fonctionnement de la société SSS, il est bien évidemment que cette dernière n'aurait pas entrepris toutes les diligences précédemment décrites pour lui permettre de bénéficier d'une mesure de semi-liberté et de n'être incarcéré que durant un mois.

Au surplus, à la lecture des pièces N°25, 26 et 27, le Conseil de céans remarquera que la Société concluante a dès le 31 octobre 2003 entrepris de nombreuses démarches afin de pourvoir au remplacement de Monsieur BBB, lequel était absent depuis le 21 octobre, sans justification.

Ainsi, si Monsieur BBB aurait pris la peine d'informer la société concluante de sa nouvelle incarcération il est bien évidemment que cette dernière aurait trouvé une solution alternative à son licenciement pour faute grave les différentes diligences entreprises au mois d'avril 2003 à son, bénéfice le démontrant. (cf. Pièces N°25, 26 et 27)

*Il apparaît, ainsi de l'ensemble de ce qui précède que le licenciement pour faute grave de Monsieur BBB est justifié par le fait qu'il ait été "**en absence continue et injustifiée depuis le 20 octobre 2003**" et que cette absence a désorganisé gravement la marche de l'entreprise et ce, ainsi que cela résulte de la lettre de licenciement qui lui a été adressée.*

Par conséquent, Monsieur BBB est donc des plus mal fondé à tenter de contester son licenciement pour faute grave et ce d'autant que la lettre qu'il a adressée à la société SSS le 28 novembre 2003 ne démontre nullement que dès le 21 octobre 2003 il avait informé la société concluante de la raison de son absence à compter du 20 octobre et ce, pour une durée qui était encore indéterminée.

A cet égard, il sera rappelé que s'il est exact que l'incarcération du salarié, pour quelque cause que se soit, est une cause de suspension du contrat de travail et n'emporte pas de plein droit la rupture dudit contrat, il est tout aussi exact que:

-L'absence du salarié incarcéré doit être justifiée et que le salarié se doit de tenir informé ou de faire informer son employeur des causes précises et de la durée prévue de son absence. A défaut, la jurisprudence considérant que le salarié doit assumer la rupture de son contrat et ceci même si l'incarcération est de courte durée et même si le salarié est simplement placé en détention provisoire (Cf. Cass. Soc, 30 avril 1987: Bull.Civ.V,n°243; 3 novembre 1977: Bull.Civ.V.n°585);

- Dans une décision du 3 octobre 1988 (Juris Data n°049522) la Chambre Sociale de la Cour d'Appel de RIOM a jugé que:

"Le salarié qui, sans en informer son employeur, s'est trouvé absent de son travail en raison de son incarcération, doit assumer seul la responsabilité de l'inexécution prolongée de son obligation de fournir sa prestation de travail, en sorte que l'employeur a pu, en mettant régulièrement en oeuvre la procédure de licenciement, constater la rupture du contrat de travail sans que celle-ci lui soit imputable"

Dans ces conditions, Monsieur BBB ne pourra qu'être débouté de l'ensemble de ses fins, demandes et conclusions sur ce point, son licenciement pour faute grave étant justifié et ce d'autant que dans une décision particulièrement topique, la Chambre Sociale de la Cour d'Appel de BESANCON a jugé le 15 juin 1993 (Juris Data n°043769) que:

***"Commet une faute grave le salarié incarcéré qui ne justifie pas auprès de son employeur des motifs de son absence. Le salarié s'est borné à faire prévenir l'employeur par l'assistant social de la maison d'arrêt. Il n'a pas répondu à la lettre de l'employeur le menaçant de sanction disciplinaire en cas de défaut de justification de l'absence. L'employeur ne saurait se satisfaire d'une communication téléphonique émanant d'un tiers en l'absence de toute pièce justificative du salarié** ".*

A titre surabondant, il sera, en outre, indiqué que quand bien même les affirmations de Monsieur BBB, contenues dans la lettre qu'il a adressée à la société concluante le 28 novembre 2003 s'avéraient être exactes, il n'en demeure pas moins que se sont les dirigeants de la société concluante qui ont entrepris toutes les démarches nécessaires pour connaître la raison de l'absence de Monsieur BBB et que, ce dernier n'a effectué aucune démarche pour informer son employeur de sa nouvelle incarcération et ce, en violation de ses obligations et plus précisément de son obligation de tenir informé son employeur des raisons de son absence.

Enfin, à titre subsidiaire, si le Conseil de céans ne devait pas juger que l'absence injustifiée de Monsieur BBB depuis de nombreuses semaines ne constituerai nullement une faute justifiant son licenciement privatif de toute indemnité, il conviendra, en tout état de cause, de dire et juger que le licenciement de Monsieur BBB repose sur une cause réelle et sérieuse.

*A cet égard, il sera précisé que conformément aux dispositions de la Convention Collective applicable, Monsieur BBB ne peut prétendre qu'à une indemnité de licenciement dont le montant ne saurait être supérieur à une somme de 788,28 **€**.*

II / SUR LE RAPPEL DE SALAIRES AU TITRE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Monsieur BBB a écrit depuis la maison d'arrêt de BONNEVILLE à l'inspection du travail pour lui faire part de ses interrogations notamment en ce qui concerne la mesure de licenciement envisagée par son employeur et le non-paiement des heures supplémentaires effectuées,

L'inspection du travail a par un courrier en date du 9 décembre 2003 rappelé qu'une convention de forfait ne se présume pas et que pour recevoir application elle doit être établie et acceptée expressément par le salarié.

A compter du 1er janvier 2001, l'entreprise est passé à 35 heures de travail.

Monsieur BBB est donc bien fondé à solliciter le paiement des heures supplémentaires qu'il a effectués au-delà de cette durée étant précisé qu'il n'a jamais donné son accord pour recevoir une rémunération forfaitaire de 2 326 euros bruts.

Monsieur BBB a effectué selon les fiches de pointage versées aux débats pour l'année 2001, un nombre total d'heures supplémentaires de 194 heures; pour l'année 2002, un nombre d' heures supplémentaires de 268 heures et pour l'année 2003, un nombre d' heures supplémentaires de 248 heures; soit au total sur ces trois années, 710 heures supplémentaires (**Pièces n° 2,3, 4 et 4 bis)**

Sachant que Monsieur BBB percevait une rémunération horaire de 15,46 euros, le Conseil des Prud'hommes condamnera son employeur à lui payer une somme de 13 720,75 euros (15,46 x 125% x 710).

Monsieur BBB demande également la condamnation de la société SSS à lui payer la somme de 1 372,08 euros au titre des congés payés sur heures supplémentaires.

II / SUR LES HEURES SUPPLEMENTAIRES DE M. BBB

*A ce titre, Monsieur BBB sollicite la condamnation de la société concluante à lui verser une somme de 13 720,75 **€** ainsi qu'une somme de 1372,08 **€** au titre des congés payés y afférent.*

Pour tenter de démontrer le bien fondé de sa demande Monsieur BBB argue qu'aucune convention de forfait n'aurait été régularisée entre les parties et qu'à compter du 1er janvier 2001 il aurait effectué de nombreuses heures supplémentaires, les fiches de pointage versées aux débats le démontrant.

*Afin de prendre en considération l'évolution législative relative à la durée légale du temps de travail, la société SSS a, à compter du 1er janvier 2001, instauré un dispositif relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail (**Cf. pièce n°19**).*

A cet égard, et s 'agissant des cadres, à l'instar de Monsieur BBB, il était expressément prévu que s'agissant de cette catégorie de salarié, il se verrait proposer une convention individuelle de forfait annuel exprimé en nombre de jours.

Il était, en outre, prévu:
*"Il sera proposé à la signature de chaque personnel susceptible d'être concerné par la convention de forfait un avenant écrit à son contrat de travail. Le salarié disposera d'un délai de réflexion de 7 jours calendaires pour notifier sa décision à la direction. En cas de silence observé à l'issue du délai de réflexion, le salarié sera réputé avoir refusé le forfait. Dans cette hypothèse ainsi qu'en cas de réponse négative, le salarié devra observer un horaire de travail effectif de 36,86 heures par semaine réparties de manière égale sur les 5 jours de la semaine habituellement travaillée (soit 5 fois 7,37 heures du lundi au vendredi)" (**Cf. pièce n°19**).*

Par conséquent, s'il est exact qu'aucune convention individuelle de forfait n'a été régularisée entre la société SSS et Monsieur BBB, il est tout aussi exact que Monsieur BBB était rémunéré sur la base d'un horaire de travail effectif de 36,86 heures par semaine pour l'année 2001 et de 36,64 heures par semaine pour les années 2002 et 2003.

	Dans ces conditions, et ainsi que cela résulte des pièces 20 à 24, relatives aux heures effectives de travail réalisées par Monsieur BBB durant les années 2001, 2002 et 2003, ce dernier ne peut prétendre qu'à l'allocation d'une somme de 1.035,15 € à ce titre. *Il résulte en effet de ces documents qu'au cours de l'année 2001 Monsieur BBB n'a effectué aucune heure supplémentaire (Cf. pièce n°20), qu'au cours de l'année 2002, Monsieur BBB a effectué 53,52 heures au taux de 25 % et 2,24 heures au taux de 50 % et qu'enfin, au titre de l'année 2003, Monsieur BBB n'a effectué que 7,17 heures au taux de 25%*
IV / SUR LA PRIME DE PARTICIPATION AUX BÉNÉFICES Dans la lettre de saisine du Conseil des Prud'hommes d'ANNEMASSE, Monsieur BBB. avait sollicité outre le règlement de son treizième mois, le versement de son intéressement au titre des bénéfices comme il l'avait reçu les années précédentes. La société SSS a prétendu que les salariés de l'entreprise n'auraient pas touché de prime d'intéressement dans la mesure où la société n'avait pas réalisé de bénéfices. Il appartient en tout état de cause à la société SSS de communiquer les pièces justifiant sa position. Monsieur BBB demande au Conseil des Prud'hommes d'ANNEMASSE de prononcer l'exécution provisoire du jugement à intervenir. Enfin, Monsieur BBB est bien fondé à demander la condamnation de son employeur à lui payer au titre de l'article 700 du ~~Nouveau~~ Code de Procédure Civile une somme de 1500 euros Il convient de rappeler qu' avant toute saisine du Conseil des Prud'hommes, le concluant a informé son employeur de toutes ses réclamations. Dans la mesure où la société SSS n'a répondu à aucune de ses demandes, Monsieur BBB a été contraint d'engager la présente procédure.	*Conformément aux dispositions de l'article L 211-1 du Code du Travail, la société SSS fournissant les éléments permettant de justifier les horaires effectivement réalisés par Monsieur BBB, les demandes de ce dernier devront, ainsi, être considérablement réduites et ne sauraient être supérieures aux sommes de 1.035,15 € au titre du rappel des heures supplémentaires et de 103,51 € au titre des congés payés y afférent,* *Enfin, s'agissant de la prime de participation au bénéfice, il sera relevé que Monsieur BBB ne pourra qu'être débouté de sa demande formulée à ce titre dans la mesure où ladite prime n'est versée aux salariés que lorsque la société réalise des bénéfices.* *Or, au titre de l'année 2003, telle n'a pas été le cas de la société SSS de sorte qu'à l'instar des autres salariés de la société concluante, Monsieur BBB ne peut nullement prétendre à ce qu'il lui soit alloué une telle prime. (cf. Pièce N°28)* *Enfin, à titre reconventionnel, le Conseil de céans devra déclarer la SAS SSS recevable et bien fondée à solliciter la condamnation de Monsieur BBB à lui verser une somme de 1.076,40 € TTC et ce, au titre des frais de formation dont elle a dû faire l'avance dans les intérêts de Monsieur BBB, formation à laquelle il n'a pas participé puisqu'elle était du 28 au 30 octobre 2003. (Cf. pièce N°30)*
PAR CES MOTIFS Et tous autres à déduire, et suppléer s'il y a lieu, **DIRE et JUGER que le licenciement de Monsieur BBB ne repose sur aucune faute grave, ni sur aucune cause réelle et sérieuse**. **CONDAMNER** la société SSS à payer à Monsieur BBB une somme de 867 euros à titre d'indemnité de licenciement selon convention collective. CONDAMNER la société SSS à payer à Monsieur BBB une somme de 6 069 euros à titre dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. CONDAMNER la société SSS à payer à Monsieur BBB une somme de 13 720 euros à titre de rappel des heures supplémentaires effectuées pendant les années 2001, 2002 et 2003. CONDAMNER la société SSS à payer à Monsieur BBB une somme de 1 372,08 euros à titre de congés payés sur heures supplémentaires. CONDAMNER la société SSS à payer à Monsieur BBB la prime de participation aux bénéfices pour l'année 2003. ORDONNER l'exécution provisoire du jugement à intervenir. CONDAMNER la société SSS à payer à Monsieur BBB une somme de 1 500 euros sur le fondement de l'article 700 du ~~Nouveau~~ Code de Procédure Civile. SOUS TOUTES RESERVES	***PAR CES MOTIFS*** ***Dire et juger que le licenciement de Monsieur BBB pour faute grave est justifié.*** ***En conséquence, débouter*** *Monsieur BBB de l'ensemble de ses fins, demandes et conclusions formulées à ce titre.* *A **titre subsidiaire**, dire et juger qu'en tout état de cause le licenciement de Monsieur BBB repose sur une cause réelle et sérieuse.* *Dire et juger, ainsi, que Monsieur BBB ne peut prétendre qu'à une indemnité de licenciement dont le montant ne saurait être supérieur à la somme de 788,28 €.* *Dire et juger que Monsieur BBB ne peut prétendre qu'à une somme de 1.035,15 € au titre des heures supplémentaires qu'il a effectivement réalisées ainsi qu'à une somme de 103,51 € au titre des congés payés y afférents.* *Dire et juger irrecevable et mal fondé Monsieur BBB en sa demande formulée au titre de la prime relative à la participation au bénéfice.* *A titre reconventionnel, condamner Monsieur BBB à payer à la SAS SSS la somme de 1.076,40 € TTC au titre des frais de formation dont elle a dû faire l'avance.* *Débouter Monsieur BBB de l'ensemble de ses autres fins demandes et conclusions,* *SOUS TOUTES RESERVES*

JUGEMENT DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES SOUS LA PRESIDENCE DU JUGE DEPARTITEUR

FAITS, PROCEDURE ET PRETENTIONS DES PARTIES :
Par requête en date du 5 Avril 2004 Monsieur Frédéric BBB a saisi le Conseil de Prud'Hommes d'ANNEMASSE aux fins de voir dire et juger qu'il a été licencié sans cause réelle et sérieuse par la SAS SSS et sollicite en conséquence, avec exécution provisoire, l'allocation des indemnités et sommes suivantes :
- 867,00 Euros au titre de l'indemnité de licenciement selon convention collective,
- 6.069,00 Euros à titre de dommages et intérets pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 13.720,00 Euros à titre de rappel des heures supplémentaires effectuées pendant les années 2001, 2002 et 2003,
- 1.372,08 Euros à titre de congés payés sur heures supplémentaires,
- la prime de participation aux bénéfices pour l'année 2003,
- 1.500,00 Euros au titre de l'article 700 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Monsieur BBB ayant été réglé de son 13ème mois, il renonce à ce chef de demande.

A l'appui de ses demandes, Monsieur Frédéric BBB expose qu'il a été embauché par la SAS SSS selon contrat à durée indéterminée du 22 Juin 2000 et qu'en Février 2003 il a été condamné par le Tribunal Correctionnel de Thonon les Bains pour des faits totalement étrangers à son contrat de travail, à 18 mois de prison dont neuf mois assortis du sursis.

Il précise qu'après avoir effectué une partie de sa peine il a bénéficié avec le soutien de son employeur, d'une mesure de semi-liberté dès le 1er septembre 2003 et qu'à la suite d'un incident pendant cette mesure il a de nouveau été incarcéré le 16 Octobre 2003 pendant sa période de congés et donc absent effectivement de son travail à compter du 20 Octobre 2003, date normale de sa reprise du travail.

Monsieur Frédéric BBB fait valoir que bien que son employeur ait téléphoné à la Maison d'Arrêt pour avoir confirmation de l'incarcération et que lui même ait adressé deux courriers à la SAS SSS il a été licencié pour faute grave aux motifs d'une absence injustifiée et de la nécessité de pourvoir à son remplacement.

Monsieur Frédéric BBB conteste formellement la faute grave en rappelant que l'incarcération ne constitue qu'une simple cause de suspension du contrat de travail et non une cause de rupture, que son employeur connaissait parfaitement sa situation et qu'en tout état de cause son remplacement n'est intervenu que quelques jours avant sa sortie de prison.

En ce qui concerne les heures supplémentaires Monsieur Frédéric BBB indique que l'entreprise est passée aux 35 Heures le 1er Janvier 2001 et qu'en l'absence de convention de forfait il est bien fondé à réclamer le paiement de ses heures supplémentaires sur trois ans.

De son côté la SAS SSS rappelle que Monsieur Frédéric BBB n'a pas été licencié en raison de son incarcération mais pour une absence injustifiée et continue depuis le 20 Octobre 2003 alors que la SAS SSS était réellement dans l'ignorance du motif de l'absence.

La société précise par ailleurs que Monsieur Frédéric BBB exerçait des fonctions fondamentales au sein de l'entreprise et que son absence a gravement perturbé le travail et que, contrairement aux simples affirmations de Monsieur Frédéric BBB, la SAS SSS a entrepris de multiples démarches pour remplacer dès que possible son salarié.

Dans ces conditions et eu égard à l'absence d'information du salarié sur les raisons de son absence et des graves perturbations qu'a subies l'entreprise, le licenciement pour faute grave est bien justifié.

Pour ce qui est des heures supplémentaires la SAS SSS rappelle que Monsieur Frédéric BBB était rémunéré sur la base de 36,86 Heures par semaine pour l'année 2001 et 36,64 Heures pour les années 2002 et 2003 et que dès lors il ne peut prétendre qu'à l'allocation d'une somme de 1.035,15 Euros pour la période concernée ainsi qu'il en est justifié par les fiches de travail.

En ce qui concerne la prime de bénéfice au titre de l'année 2003, la SAS SSS n'ayant réalisé aucun bénéfice, cette prime ne peut donc être versée.
Dans ces conditions outre le débouté des demandes présentées, sauf à satisfaire à l'allocation d'une somme de 1.035,15 Euros au titre des heures supplémentaires, la SAS SSS s'estime fondée à solliciter à titre reconventionnel la condamnation de Monsieur Frédéric BBB à lui payer la somme de 1.076,40 Euros TTC en remboursement des frais de formation dont elle a fait l'avance.

MOTIFS :
Attendu qu'il résulte des pièces versées au dossier et des explications fournies à l'audience que Monsieur Frédéric BBB a été embauché selon contrat à durée indéterminée en date du 22 Juin 2000 pour exercer les fonctions de responsable planification méthode, catégorie agent de maîtrise et moyennant un salaire brut moyen mensuel de 2.507,00 Euros, prime du treizième mois incluse et pour un horaire hebdomadaire de 38,50 Heures ;

Attendu qu'il n'est pas contesté que Monsieur Frédéric BBB a été condamné et incarcéré en février 2003 et qu'à la suite d'un incident au cours de sa semi liberté il a de nouveau été incarcéré le 16 Octobre 2003 à la Maison d'Arrêt de Bonneville ;

Attendu que Monsieur Frédéric BBB a été licencié le 8 Décembre 2003 pour faute grave aux motifs qu'il était en absence continue et injustifiée depuis le 20 Octobre 2003 et que l'entreprise était dans l'obligation de procéder à son remplacement, son absence ayant gravement perturbé la marche de l'entreprise ;

Attendu qu'il est constant que l'incarcération du salarié, pour des faits n'ayant aucun lien avec le travail, ce qui est le cas de l'espèce, n'est qu'une cause de suspension du contrat de travail ;

Attendu que l'absence reprochée est consécutive à une nouvelle incarcération pendant la période de semi-liberté et **que le fait pour Monsieur Frédéric BBB de ne pas aviser immédiatement le lundi 20 Octobre, la SAS SSS, de cette absence ne peut en l'espèce être constitutive d'une faute dans la mesure où Monsieur Frédéric BBB était dans l'impossibilité matérielle de pouvoir communiquer facilement avec son employeur et que cette absence était provoquée par un cas fortuit ;**

Attendu qu'en outre la SAS SSS connaissait bien la situation de Monsieur Frédéric BBB et les conditions particulières dans lesquelles il exerçait son emploi, qu'il est justifié en outre, ainsi que cela résulte de la lettre du 28 Novembre 2003, que Monsieur Frédéric BBB avait préalablement adressé deux lettres simples à son employeur pour l'informer de son indisponibilité, qu'enfin la SAS SSS en prenant l'initiative de téléphoner à la Maison d'Arrêt se doutait bien que l'absence de Monsieur Frédéric BBB n'était pas due à une volonté délibérée de ne pas reprendre le travail, mais bien comme indiquée précédemment à un cas fortuit ;

Attendu que la SAS SSS ne peut non plus invoquer la désorganisation du travail dans la mesure où lors de la condamnation initiale l'entreprise pouvait voir son salarié absent pendant une période totale de 9 mois;

Attendu qu'outre la détention du mois d'Août 2003, Monsieur Frédéric BBB a effectivement été incarcéré du 20 Octobre 2003 au 11 Février 2004;

Attendu que Monsieur Frédéric BBB n'a pas été remplacé au moment de son licenciement mais le 5 Janvier 2004 et par le recours d'un travailleur intérimaire au motif d'un **surcroît d'activité** et non pour remplacer un salarié empêché ;

Attendu que dès lors que le recours à l'intérim a été possible, qu'il a eu lieu plus de deux mois après l'incarcération et aurait pu éventuellement se poursuivre jusqu'au retour de Monsieur Frédéric BBB et au motif également invoqué pour justifier ce recours à l'intérim, **la SAS SSS ne rapporte nullement la preuve que le travail de l'entreprise était gravement perturbé par l'absence de Monsieur Frédéric BBB ;**

Qu'il convient en conséquence de dire et juger que le licenciement de Monsieur Frédéric BBB ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse ;

Attendu que Monsieur Frédéric BBB avait plus de **deux ans d'ancienneté** dans une entreprise employant **plus de onze salariés**;

Attendu que par application de la Convention Collective de la Métallurgie de la Haute Savoie il convient d'allouer à Monsieur Frédéric BBB une indemnité conventionnelle de licenciement de 867,00 Euros ;

Attendu que Monsieur Frédéric BBB a subi nécessairement un préjudice important eu égard à sa qualification professionnelle et alors même qu'il donnait toute satisfaction dans son travail, son incarcération étant rappelée n'ayant aucun lien avec son activité professionnelle ;

Qu'il convient en conséquence de condamner la SAS SSS à payer à Monsieur Frédéric BBB la somme de 6.000,00 Euros à titre de dommages et intérêts ;

Attendu qu'il est justifié que la SAS SSS n'a fait aucun bénéfice en 2003, que dès lors la prime d'intéressement aux bénéfices ne peut dont être versée, qu'il convient de débouter Monsieur Frédéric BBB de ce chef de demande ;

Attendu qu'en ce qui concerne les heures supplémentaires il n'est justifié d'aucune convention de forfait, que dès lors la rémunération des heures supplémentaires est bien due ;

Attendu que Monsieur Frédéric BBB revendique sur trois ans 710,00 Heures supplémentaires ;

Qu'il est justifié que Monsieur Frédéric BBB était rémunéré sur la base de 36,86 Heures par semaine pour l'année 2001, et de 36,64 Heures par semaine pour l'année 2002 et 2003 ;

Attendu qu'au vu des fiches produites, il n'est dû aucune heure supplémentaire pour l'année 2001, 53,52 Heures au taux de 25% et 2,24 Heures au taux de 50% en 2002 et 7,17 Heures au taux de 25% au titre de l'année 2003 ;

Qu'il convient en conséquence de condamner la SAS SSS à payer à Monsieur Frédéric BBB la somme de 1.035,15 Euros au titre des heures supplémentaires et la somme de 103,51 Euros au titre des congés payés sur heures supplémentaires ;

Attendu qu'il est justifié que la SAS SSS a fait l'avance de frais de formation dans l'intérêt de Monsieur Frédéric BBB à hauteur de 1.076,40 Euros TTC ;

Attendu que cette formation étant prévue du 28 au 30 Octobre 2003, Monsieur Frédéric BBB n' a manifestement pu y participer;

Qu'il convient de condamner Monsieur Frédéric BBB au remboursement de cette somme qui se compensera dès lors avec les sommes allouées au salarié ;

Attendu que conformément à l'article L 122-14-4 alinéa 2 du Code du Travail et dès lors que le licenciement ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse, que le salarié a plus de deux ans d'ancienneté et que l'entreprise emploie plus de onze salariés, **il convient d'ordonner à la SAS SSS de rembourser aux organismes sociaux de tout ou partie des indemnités chômage versées à Monsieur Frédéric BBB;**

PAR CES MOTIFS :
Le Conseil de Prud'Hommes, statuant en formation de départage, en audience publique, par jugement contradictoire et en premier ressort :

Dit et juge que le licenciement de Monsieur Frédéric BBB ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse,

Condamne la SAS SSS à payer à Monsieur Frédéric BBB les indemnités suivantes :
- 867,00 Euros (HUIT CENT SOIXANTE SEPT EUROS) au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 6.000,00 Euros (SIX MILLE EUROS) à titre de dommages et intérêts,
- 1.035,15 Euros (MILLE TRENTE CINQ EUROS QUINZE CENTIMES) au titre des heures supplémentaires,
- 103,51 Euros (CENT TROIS EUROS CINQUANTE ET UN CENTIMES) au titre des congés payés sur heures supplémentaires,

DÉBOUTE Monsieur Frédéric BBB du surplus de ses demandes,
CONDAMNE Monsieur Frédéric BBB à rembourser à la SAS SSS la somme de 1.076,40 Euros TTC (MILLE SOIXANTE SEIZE EUROS QUARANTE CENTIMES) au titre des frais de formation pour l'année 2003,
DIT que cette somme se compensera avec les sommes dues par la SAS SSS à Monsieur Frédéric BBB,
CONDAMNE la SAS SSS à rembourser aux organismes sociaux les indemnités de chômage payées à Monsieur Frédéric BBB du jour de son licenciement au jour du présent jugement dans la limite de six mois,
ORDONNE l'exécution provisoire de la présente décision,
CONDAMNE la SAS SSS à payer à Monsieur Frédéric BBB la somme de 600,00 Euros (SIX CENTS EUROS) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile et la condamne aux entiers dépens.

VI / PRÉSENTATION COMPARATIVE DE DÉCISIONS EN PREMIÈRE INSTANCE ET EN APPEL

AFFAIRE n°1 (CCCC / FFFF) QUALIFICATION FAUTE GRAVE

AFFAIRE n°2 (DDDD / PPPP) QUALIFICATION FAUTE GRAVE

AFFAIRE n°3 (DDDD / EEEE) DOUBLE SANCTION PROHIBEE

AFFAIRE n°4 (GGGG / VVVV) REQUALIFICATION DE LA RUPTURE

Faute grave Jugement & arrêt n°1

Jugement prud'homal	***arrêt cour d'appel***
FAITS ET PRÉTENTIONS DU DEMANDEUR Par requête du 10 avril 2003 Monsieur Yves CCCC a saisi le Conseil de Prud'Hommes d'Annemasse aux fins de voir dire et juger qu'il a été licencié sans cause réelle et sérieuse par la société FFFF et que la "violence" qui lui est reprochée est en réalité due à la pression et au harcèlement moral dont il a été victime de la part de son chef d'atelier. Monsieur Yves CCCC sollicite dés lors les indemnités suivantes : - 18.990,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse - 1.582,42 euros au titre du paiement de son préavis - 158,24 euros au titre des congés payés sur préavis - 1.028,56 euros au titre du paiement de sa mise à pied conservatoire - 102,85 euros au titre des congés payés afférents - 1.000,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile A l'appui de ses demandes Monsieur Yves CCCC expose qu'il a été embauché le 16 octobre 2001, selon contrat à durée indéterminée après une période d'essai de 15 jours, en qualité de technicien d'atelier par la société FFFF, et que très rapidement il s'est vu confier des responsabilités étendues dans l'entreprise. Il indique que c'est à compter du 07 mars 2002 que la situation va se détériorer et que divers avertissements injustifiés vont alors lui être adressés sous la pression de son chef d'atelier. I fait valoir que non seulement on l'a isolé volontairement de ses autres collègues de travail, qu'on lui a refusé les stages demandés, mais que surtout on a eu de cesse de le provoquer et de le harceler moralement. Monsieur Yves CCCC conteste le licenciement pour faute grave qui lui a été notifié le 24 mars 2003 au motif qu'il aurait "violenté" son chef d'agence et rappelle en premier lieu que les attestations des autres salariés de l'entreprise n'ont aucune force probante, et en second lieu que si effectivement il a eu quelques mots avec Monsieur BERQUET c'est en raison du climat social détestable et des conditions de travail inadéquates qu'il a osé dénoncer, le réel motif de son licenciement étant la suppression de son poste.	***FAITS ET PRÉTENTIONS DU DEMANDEUR*** *Yves CCCC, embauché, selon contrat à durée indéterminée à compter du 22 octobre 2001, en qualité de technicien d'atelier spécialisé par la Société FFFF dans l'atelier d'ALLONZIER-LA-CAILLE, a été licencié le 24 mars 2003 pour faute grave par courrier ainsi libellé:* *"..Le mardi 11 mars 2003, vous avez eu une violente altercation avec votre Responsable d'Antenne, Monsieur Jean Marc BER. Des témoins affirment vous avoir vu pousser votre responsable d'antenne hors de l'atelier, en lui tenant fermement le bras, en le poussant violemment vers les bureaux administratifs tout en criant et en proférant à son encontre des propos agressifs et désobligeants, et en le menaçant du poing.* *En agissant de la sorte, vous portez une grave atteinte aux règles élémentaires de bienséance et de vie en communauté. Ainsi, le comportement impulsif et incontrôlable dont vous faites preuve ne nous perm et plus aujourd'hui d'envisager la poursuite de nos relations contractuelles, sans nuire de manière irrémédiable à l'équilibre et à l'ambiance de l'Antenne d'Annecy.* *Compte tenu de la gravité de celle-ci, votre maintien dans l'entreprise s'avère impossible..."* *Il a relevé appel de la décision du Conseil de Prud hommes d'ANNEMASSE du 19 avril 2004 qui a jugé que son licenciement pour faute grave était justifié et régulier et l'a débouté de toutes ses demandes, le condamnant en outre à payer à la Société FFFF la somme de 380 au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.* *Il fait valoir qu'il a été poussé par sa hiérarchie au comportement et aux faits qui lui ont été reprochés, dont il reconnaît la matérialité comme le caractère inadmissible, conteste le contenu des attestations produites et sollicite:* *-1.582,42 au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,* *-4.000 de dommages et intérêts.* *Il fait part de sa motivation et de son implication dans son poste, malgré son peu d'expérience, et de la détérioration du climat qui en est résultée. Il relate la tension engendrée par ses difficultés sur le plan professionnel et technique.*
PRÉTENTIONS DU DÉFENDEUR De son coté, la société FFFF précise qu'elle a été amenée dés le 07 mars 2002 à faire un premier rappel à l'ordre à Monsieur Yves CCCC et une seconde mise en garde le 17 juin 2002 pour le non respect des procédures. Elle indique que le 10 janvier 2003 la société FFFF lui a également notifié un premier avertissement pour avoir chantonné une heure durant et devant la clientèle qui se trouvait dans l'atelier "bouffons, c'est une société de bouffons". Enfin la société FFFF rappelle qu'elle n'a eu d'autre alternative que de licencier Monsieur Yves CCCC le 24 mars 2003 pour faute grave en raison de la violence physique et des propos agressifs qu'il a exercés et tenus contre son responsable hiérarchique au sein même de l'atelier. La société précise que contrairement aux affirmations du demandeur, celui ci n'a jamais fait l'objet de la moindre pression ou du moindre harcèlement de la part de l'un quelconque de ses supérieurs, mais qu'à l'inverse Monsieur Yves CCCC a de plus en plus négligé son travail et que l'employeur, en lui notifiant les rappels de procédure n'a fait qu'exercer son pouvoir disciplinaire. Dans ces conditions et eu égard au comportement particulièrement grave du salarié, remettant en cause l'autorité hiérarchique du chef d'antenne au sein de l'atelier, la société fait valoir que c'est à juste titre que Monsieur Yves CCCC a été licencié pour faute grave. Outre le débouté des demandes présentées, la société FFFF s'estime fondée à solliciter à titre reconventionnel la condamnation de Monsieur Yves CCCC à lui payer la somme de 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.	***PRÉTENTIONS DU DÉFENDEUR*** *La Société FFFF demande confirmation de la décision attaquée.* *Elle énumère les rappels à l'ordre des 7 mars et 17 juin 2002, puis l'avertissement du 10 janvier2003 délivrés à Yves CCCC, conteste toute pression à l'encontre de son salarié, les tensions devant être mises sur le seul compte de ce dernier.*

SUR CE, Attendu que Monsieur Yves CCCC qui a été embauché, selon contrat à durée indéterminée, à compter du 22 octobre 2001, en qualité de technicien d'atelier spécialisé par la société FFFF pour son atelier d'ALLONZIER - la - CAILLE, a été licencié le 24 mars 2003 pour faute grave au motif que devant témoins, Monsieur Yves CCCC a poussé violemment son responsable d'antenne hors de l'atelier en le tenant fermement par le bras et en proférant à son encontre des propos agressifs et désobligeants, tout en le menaçant du poing ; Attendu que ces faits sont corroborés par des attestations des autres salariés de l'entreprise, et reconnus par Monsieur Yves CCCC même si ce dernier estime qu'il y a eu provocation de son supérieur hiérarchique ; Attendu que les attestations régulières en la forme des salariés ne peuvent dés lors être écartées au seul motif qu'elles seraient partiales ; que les faits s'étant déroulés à l'intérieur même de l'entreprise, les salariés présents ont forcément qualité pour témoigner ; Attendu que préalablement à cette sanction, Monsieur Yves CCCC avait fait l'objet d'un avertissement qui lui avait été notifié le 10 janvier 2003 au motif que lors d'une visite de l'atelier par un fournisseur et client, il avait chantonné en sa présence les paroles suivantes : "Bouffons, c'est une société de bouffons..." Attendu que de tels propos particulièrement dévalorisant pour l'image de l'entreprise sont ainsi la preuve du peu de respect du salarié pour sa hiérarchie et pour la société qui l'emploi et ne démontre pas, à l'inverse, que le climat social était à ce point dégradé, ou que la pression était tellement forte sur Monsieur Yves CCCC qu'il a été amené à prononcer des paroles qui dépassaient sa pensée ; Attendu que, dés lors, la sanction disciplinaire prononcée à son encontre apparaît tout à fait justifiée ; Attendu que les actes de violences sur un supérieur hiérarchique, l'expulsion physique d'un supérieur tenu fermement par le bras étant à l'évidence un acte de violence, est un acte d'insubordination qui porte atteinte à l'autorité et au pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise ; Qu'il en est de même de la tenue de propos agressifs accompagnés de menace ; Attendu que Monsieur Yves CCCC sauf à affirmer qu'il était victime d'un harcèlement moral insupportable, n'apporte nullement la preuve de cette pression qui l'aurait conduit à cette attitude d'insubordination ; Que les faits de violence étant avérés, il convient de dire et juger que le licenciement pour faute grave, privative de toute indemnité, est justifié, et de débouter Monsieur Yves CCCC de l'ensemble de ses demandes comme non fondées ; Qu'il convient pour des raisons d'équité de faire application de l'article 700 du code de procédure civile et de condamner Monsieur Yves CCCC à payer à la société FFFF la somme de 380 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;	***MOTIFS DE LA DÉCISION*** *Les attestations produites, en date des 13 et 14 mars corroborent la relation faite par la lettre de licenciement de l'altercation qui a conduit Yves CCCC à "pousser et molester Monsieur BER, son supérieur hiérarchique, le tenant fermement parle bras en le poussant vers les bureaux tout en le menaçant de son poing", ou criant sur lui, faits qui ne sont pas contestés par Yves CCCC, ni à l'audience, ni dans son courrier du 13 mars 2003 à Jean Marc BER.* *Il n'apporte pas la démonstration de la responsabilité de son employeur dans la détérioration du climat de travail, qui s'est manifestée par plusieurs incidents ayant donné lieu aux mises en garde et avertissement visés plus haut, et les échanges de courrier intervenus.* *Les attestations produites par Yves CCCC, notamment celle de Messieurs RA et ES, ne caractérisent pas de faits permettant d'imputer à la Société FFFF la responsabilité de l'incident grave survenu le 11 mars 2003, et notamment les heures supplémentaires alléguées.* *La faute grave est définie comme la faute qui résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis. La charge de la preuve des faits constitutifs de faute grave pèse sur l'employeur; il est admis que la faute grave implique une réaction immédiate de l'employeur, sauf le temps nécessaire à son information pour apprécier le degré de gravité de la faute.* *Les pièces versées par la Société FFFF satisfont à l'obligation qui lui est faite d'apporter la preuve de la faute grave.* *La violence de l'altercation, dont Yves CCCC a été manifestement à l'origine, à l'encontre de son supérieur hiérarchique, dès lors qu'elle mettait en cause l'autorité de celui-ci et nuisait à la bonne marche de l'entreprise, rendait impossible la poursuite du contrat de travail, même pendant la durée limitée du préavis.* *La décision du Conseil de Prud'hommes d'ANNEMASSE sera confirmée, sauf en ce qui concerne l'article 700 du code de procédure civile.* *Il n'apparaît en effet pas inéquitable de laisser à chacune des parties l'entière charge des frais qu'elle a dû engager à l'occasion de la présente procédure et qui ne sont pas compris dans les dépens.*
PAR CES MOTIFS, Le Conseil de prud'hommes, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par jugement public, contradictoire et en premier ressort ; Dit et juge que le licenciement pour faute grave intervenu le 24 mars 2003 est justifié et régulier ; Déboute Monsieur Yves CCCC de l'ensemble de ses demandes comme non fondées ; Condamne Monsieur Yves CCCC à payer à la société FFFF la somme de 380,00 euros (TROIS CENT QUATRE VINGT EUROS) au titre de l'article 700 du code de procédure civile ; Condamne Monsieur Yves CCCC aux dépens.	***PAR CES MOTIFS*** *La Cour, statuant publiquement, après en avoir délibéré, par décision contradictoire,* *Confirme le jugement du Conseil de Prud'hommes d'ANNEMASSE du 19 avril 2004 dans toutes ses dispositions, sauf en ce qui concerne l'application de l'article 700 du Code de procédure civile,* *Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du Code de procédure civile,* *Laisse les dépens à la charge de Yves CCCC.* *En foi de quoi, à l'audience publique du 30 Mai 2006, le présent arrêt a été lu et signé par Madame L, Président, et Madame A, Greffier.*

Faute grave Jugement & arrêt n° 2

Jugement prud'homal	*arrêt cour d'appel*
FAITS et PRETENTIONS DES PARTIES	**FAITS et PRETENTIONS DES PARTIES**
Par requête en date du 26 mars 2003 Monsieur Jean-Claude DDDD a saisi le Conseil de Prud'hommes pour voir dire et juger qu'il a été licencié sans cause réelle et sérieuse par la Société Anonyme PPPP (SA PPPP) et obtenir en conséquence le paiement des indemnités suivantes : 1/ - au titre de son préavis (3 mois)12.128,85 **€** brut 2/ - congés payés sur préavis 1.212,88 **€** brut 3/ -paiement de la mise à pied 1.866,00 **€** brut du 12 au 20 février 2002 4/ - paiement du 13ème mois 1550,72 **€** brut (prorata année 2003) 5/ - congés payés sur 13ème mois 155,07 **€** brut 6/ - prime de résultat (année 2002) 8.095,90 **€** brut 7/ - indemnité de licenciement 10.014,34 **€** (8 ans-3 mois-26 jours) 8/ - dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (article L.122-14-4 du code du travail) 97.008,00 **€** 9/ - dommages intérêts pour préjudice moral 44.489,00 **€** 10/ - indemnité au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile 2.000,00 **€**	*Jean-Claude DDDD a été embauché le 24 octobre 1994 au sein du Groupe PPPP en qualité de directeur de magasin. Il fera l'objet de plusieurs mutations au sein de la société et sera nommé à compter du 1er septembre 2001 directeur du magasin C de SAINT-JULIEN.* *Il sera convoqué le 6 février 2003 à un entretien préalable à son licenciement avec mise à pied conservatoire et licencié pour faute grave le 18 février 2003.* *Par décision du 7 juin 2004 le Conseil de Prud hommes d'ANNEMASSE statuant en formation de départage a dit que le licenciement de Jean-Claude DDDD était intervenu pour faute grave et a débouté le salarié de l'intégralité de ses demandes.* *Jean-Claude DDDD a interjeté appel de cette décision dont il sollicite l'infirmation.* *Il a demandé à la Cour de juger que son licenciement était sans cause réelle et sérieuse, que sa mise à pied était irrégulière et il a sollicité la condamnation de la SA PPPP à lui verser les sommes de:* *- 97.008 à titre d indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,* *- 1.212,88 à titre d indemnité compensatrice de préavis,* *- 10.103,33 à titre d indemnité conventionnelle de licenciement,* *- 3.000 sur le fondement des dispositions de l article 700 du code de procédure civile.*
arguments du demandeur A l'appui de ses demandes Monsieur Jean-Claude DDDD expose qu'il exerce depuis 1994 une activité de Directeur de magasin au sein de la SA PPPP et qu'il a été nommé le 1er septembre 2001, Directeur du magasin C à Saint Julien en Genevois avec une rémunération brute mensuelle de 3.963,88 **€** (trois mille neuf cent soixante trois et quatre vingt huit centimes euros) outre 228,68 **€** (deux cent vingt huit euros et soixante huit centimes) d'aide au logement. Monsieur Jean-Claude DDDD expose que malgré un parcours sans faute et d'excellents résultats dans tous les magasins qu'il a dirigé, il a été contre toute attente licencié pour faute grave le 18 février 2003, aux motifs qu'il aurait détruit une partie des archives, qu'il aurait fait travailler une salariée en congé maternité en la rémunérant avec des bons d'achats, qu'il aurait pris en caisse un acompte sans autorisation préalable et compensé par un chèque sans provision et qu'enfin il aurait eu une attitude de dénigrement systématique de la société devant des tiers et en public. Monsieur Jean-Claude DDDD conteste l'ensemble de ces griefs et fait valoir que son licenciement ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse. En ce qui concerne les archives, il reconnaît seulement avoir détruit des rouleaux de contrôle de caisse une fois le délai de conservation passé et en aucun cas d'autres documents comptables dont il n'est pas justifié par l'employeur la nature ni l'origine, tout en rappelant que le magasin avait été victime d'un incendie avant son arrivée. En ce qui concerne les règles de droit social, il fait valoir que c'est la salariée elle-même qui est venue volontairement pour la pose des décorations de Noël et que comme cela se pratique dans tous les commerces du groupe, elle a été remerciée par la remise de bons d'achats d'une valeur totale de 200 **€** (deux cent euros). Pour ce qui est de l'acompte, il fait valoir qu'une somme de 565 **€** (cinq cent soixante cinq euros) a été emprunté en liquide dans un coffre qui contient du numéraire destiné à fournir le change avec les clients suisses, et que la somme ainsi empruntée a été intégralement remboursée. Enfin Monsieur Jean-Claude DDDD conteste l'irrespect, le mensonge, et le dénigrement qu'on lui reproche et fait valoir que ces griefs ne sont invoqués que pour les besoins de la cause par son employeur qui voulait à tout prix se séparer de lui, en raison notamment des très bonnes relations qu'il avait avec le personnel du magasin. Dans ces conditions il estime son licenciement parfaitement injustifié et s'estime fondé à réclamer eu égard à son ancienneté l'équivalent de 3 mois de salaire au titre du préavis et les congés payés y afférents, le paiement de son 13ème mois de salaire et de sa prime de résultat ainsi que de justes dommages et intérêts et les indemnités afférentes pour ce licenciement non fondé.	***arguments du demandeur*** *Jean-Claude DDDD a contesté les griefs invoqués en exposant n'avoir commis aucune faute en ce qui concerne la destruction des archives, n'avoir jamais eu l'intention de rémunérer la salariée qui était venue travailler pendant son congé maternité, celle-ci étant intervenue à titre bénévole. Il n'a pas contesté avoir remis un chèque qui s'est avéré sans provision au magasin en remboursement d'une somme prélevée en espèces mais a contesté qu'il s agisse d'un acompte ou d'un emprunt nécessitant l'autorisation du directeur opérationnel. De même il a contesté avoir dénigré la société.*

arguments du défendeur

De son côté la SA PPPP rappelle que Monsieur Jean-Claude DDDD a été licencié pour quatre fautes particulièrement graves, justifiant non seulement une mise à pied conservatoire mais un licenciement privatif de toute indemnité.

Elle rappelle qu'il est justifié de la destruction des archives de l'entreprise sans respect de la procédure applicable en la matière par la déclaration adressée par la secrétaire comptable du magasin à sa Direction Générale qui entendait dénoncer de tels faits afin de dégager légitimement sa propre responsabilité, et que d'ailleurs une plainte aurait été déposée au Parquet de Thonon les Bains contre Monsieur Jean- Claude DDDD, plainte qui aurait fait l'objet d'un classement sans suite.

La SA PPPP fait valoir également qu'il est avéré qu'il y a bien eu une rémunération occulte d'une salariée de l'entreprise, alors même que cette salariée était en congé maternité.

La SA PPPP confirme que Monsieur Jean-Claude DDDD a bien pour des besoins personnels prélevé dans la caisse du magasin un acompte en numéraire, sans passer par la comptabilité, et qu'il a compensé ce retrait d'argent par un chèque qui s'est avéré sans provision.

Enfin la SA PPPP produit diverses attestations démontrant que Monsieur Jean-Claude DDDD n'hésitait pas à dénigrer sa propre société devant les commerçant de la galerie marchande, les salariés de l'entreprise et les clients.

Dans ces conditions la SA PPPP estime que l'accumulation de telles fautes est incompatible avec la fonction de Direction et justifie la rupture du contrat de travail pour faute grave.

Enfin outre le débouté des demandes présentées la SA PPPP rappelle que Monsieur Jean-Claude DDDD n'avait pas droit au 13ème mois et à la prime de résultat dans la mesure ou il n'a pas atteint les objectifs prévus il n'avait pas une présence de 12 mois continus dans l'entreprise.

La SA PPPP réclame enfin à titre reconventionnel la condamnation la condamnation de Monsieur Jean-Claude DDDD à lui payer la somme de 2000 **€** (deux mille euros) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

arguments du défendeur

La SA PPPP a conclu à la confirmation de la décision et a sollicité la condamnation de Jean-Claude DDDD à lui verser la somme de 1.500 sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

La SA PPPP a soutenu que l'ensemble des griefs invoqués était justifié, que Jean-Claude DDDD avait reconnu en première instance avoir détruit des rouleaux de caisse et d'autres documents, qu'il avait rémunéré une salariée en arrêt maladie avec des bons d'achats et qu il avait pris un acompte en espèces sans autorisation et l'avait remboursé par un chèque sans provision.

Elle a également maintenu que Jean-Claude DDDD l'avait dénigrée devant les salariés, les commerçants et les clients.

MOTIVATION

SUR CE

Attendu que Monsieur Jean-Claude DDDD, Directeur du magasin C à Saint Julien en Genevois a été licencié le 18 février 2003 pour faute grave et ce pour **quatre raisons à savoir :**

- la destruction d'archives sans respect des procédures internes et légales,

- la prise d'un acompte personnel en caisse sans accord préalable et compensé par un chèque sans provision,

- un comportement incompatible avec l'image de la société ;

Attendu qu'il est justifié par Mademoiselle BOR alors secrétaire au service comptabilité du magasin, que lors de son retour de vacances des archives comptables avaient disparu et notamment des factures, des récapitulatifs de caisse et des factures de trésorerie.

Attendu qu'une telle déclaration n'a pas été faite pour les besoins de la cause, mais résulte d'un courrier recommandé adressé le 4 février 2003 par l'intéressée à sa Direction Générale, pour se dégager de toute responsabilité dans la mesure où elle ne pouvait elle même satisfaire une demande de la comptable alors que Monsieur Jean-Claude DDDD avait une **obligation de conservation des archives** et surtout devait veiller au respect des règles applicables en la matière quant à leur destruction;

Qu'il s'agit là d'une faute avérée ;

Attendu qu'il n'est pas non plus contestable ni d'ailleurs contesté que Monsieur Jean-Claude DDDD **a autorisé un salarié en arrêt de travail pour maternité à accomplir un travail au risque** d'un accident grave de conséquences et à la **rémunérer par des bons d'achats, échappant ainsi à toutes les règles légales en matière de salaire ;**

Que du fait de sa fonction d'autorité, Monsieur Jean-Claude DDDD se devait d'interdire de telles pratiques, et qu'en ne le faisant pas il a commis également une faute ;

MOTIVATION

MOTIFS:

Attendu que Jean-Claude DDDD a été licencié pour faute grave, les quatre griefs suivants lui étant ***reprochés dans la lettre de licenciement****:*

- la destruction d archives sans respect des procédures internes et légales,

- le non-respect des règles du droit social,

- la prise d un acompte personnel en caisse sans accord préalable compensé par un chèque sans provision,

- un comportement incompatible avec l image de la société*;*

Attendu que Jean-Claude DDDD devait aux termes de son contrat de travail veiller au respect de la réglementation en matière d'établissement et de ***conservation des archives*** *et qu'il n'ignorait pas la procédure administrative de l'archivage mise en oeuvre dans l'entreprise depuis 1982 ; qu il est justifié par un courrier de Mademoiselle BOR, secrétaire au service comptabilité du magasin que pendant les vacances d été 2002 des archives comptables avaient disparu (factures, trésorerie et récapitulatif de caisse) et qu'elle avait appris que son directeur les avait jetées dans le compacteur à carton;*

Que ce courrier adressé par lettre recommandée avec avis de réception est précis sur la disparition des archives et contrairement à ce que soutient Jean-Claude DDDD, il n'a pas été établi pour les besoins de la cause mais est antérieur à l'introduction de la procédure de licenciement, Mademoiselle BORDON expliquant dans ce courrier qu'elle n'avait pas pu ressortir des pièces des années précédentes qui lui avaient été demandées et qu'elle souhaitait se dégager de toute responsabilité;

Attendu qu'il n'est pas contesté non plus que Monsieur Jean-Claude DDDD a pris dans la caisse pour ses besoins personnels **un acompte de 565 € (Cinq cent soixante cinq euros) sans autorisation préalable du comptable** ou du service de la paie, et que cet emprunt a été compensé par un chèque sans provision, même si celui-ci a été régularisé par la suite. Attendu qu'enfin qu'il est justifié par trois attestations versées aux débats que Monsieur Jean-Claude DDDD a eu une **attitude de dénigrement** de sa société, remettant en cause les compétences de ses supérieurs, même si ces propos étaient tenus en réaction à des événements douloureux qui s'étaient passés quelque temps auparavant à la suite d'un braquage du magasin ; Attendu que l'ensemble de ces faits et attitudes sont incompatibles avec l'exercice d'une fonction de Direction et d'autorité au sein d'une société et justifient un licenciement pour faute grave privatif de toute indemnité; Qu'il convient en conséquence de débouter Monsieur Jean-Claude DDDD de ces demandes sur ce point; Attendu qu'en ce qui concerne le paiement du 13ème mois et en l'absence d'une présence continue sur 12 mois ou d'un motif d'absence régulier, ce qui n'est pas le cas d'une sanction disciplinaire, Monsieur Jean-Claude DDDD devra être débouté de ce chef de demande ;Attendu qu'en ce qui concerne la prime de résultat il est avéré que les objectifs permettant l'octroi de cette prime n'ont pas été atteints en 2002, et que dès lors Monsieur Jean-Claude DDDD devra être également débouté de ce chef de demande; Attendu qu'il convient pour des raisons d'équité de faire application de l'article 700 du Code de Procédure Civile et de condamner Monsieur Jean-Claude DDDD à payer à la SA PPPP la somme de 380 **€** (trois cent quatre vingt euros) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.	*Attendu qu il n'est pas contestable que Jean-Claude DDDD **a laissé une salariée effectuer un travail (décoration de Noél du rayon poisson) dans le magasin alors qu'elle était en congé maternité** ; qu'il importe peu que Jean-Claude DDDD n'ait pas sollicité l'intervention de cette salariée alors qu'il est établi qu elle est intervenue à deux reprises dans le magasin et que Jean-Claude DDDD l'a **rémunérée de manière** indirecte pour son aide en lui remettant deux **bons d'achats** de 85 et de 115 **€** les 17 et 27 décembre 2002 ; quand bien même elle serait intervenue de sa propre initiative il appartenait à Jean-Claude DDDD en sa qualité de directeur du magasin investi d'un pouvoir hiérarchique de faire cesser son intervention irrégulière, ce qu'il n a pas fait;Attendu que de même il est établi que Jean-Claude DDDD a pris dans la caisse une somme en espèces de 565 **€** qu il a compensée par un chèque qui s'est révélé sans provision lors de son encaissement ; que quelles que soient les raisons pour lesquelles Jean-Claude DDDD a prélevé cette somme (emprunt, acompte ou besoin de monnaie) son attitude est fautive dès lors que ce prélèvement n'était pas autorisé, qu'il ne lui appartenait pas de satisfaire un besoin personnel en utilisant l'argent de la caisse et qu'il ne justifie pas s être adressé au chef de caisse pour procéder à cet échange comme il le soutient;* *Qu'en dernier lieu il résulte de deux attestations précises que Jean-Claude DDDD **a très vivement critiqué la Direction** de PPPP auprès de cadres de la société remettant en cause l'utilité voire les compétences des directeurs opérationnels etc ... et que ces critiques virulentes ne se faisaient pas dans la discrétion ; que le fait que le magasin ait été plusieurs fois victime de braquages et que le personnel ait été à juste titre perturbé ou choqué n'autorisait pas Jean-Claude DDDD à critiquer ouvertement la société auprès d'autres salariés ou cadres;* *Attendu qu'il résulte de ces éléments que la preuve des griefs invoqués dans la lettre de licenciement est rapportée et que ces griefs constituent des manquements renouvelés aux obligations de Jean-Claude DDDD résultant de son contrat de travail ; que compte tenu du niveau de responsabilité de Jean-Claude DDDD, de sa rémunération, **ils constituent ensemble une faute grave rendant impossible la poursuite du contrat de travail y compris pendant le temps du préavis;*** *Que le licenciement de Jean-Claude DDDD pour **faute grave** était justifié et la décision du Conseil de Prud'hommes qui l'a débouté de ses demandes sera confirmée;* *Attendu qu il n'est pas contraire à l'équité de laisser à la charge de la SA PPPP les frais irrépétibles exposés par elle dans la présente instance;*
DISPOSITIF **PAR CES MOTIFS** Le Conseil de Prud'hommes, en départage, après en avoir délibéré conformément à la Loi, par jugement public, contradictoire et en premier ressort. Dit et juge le **licenciement pour faute grave** de Monsieur Jean-Claude DDDD justifié. Dit et juge que Monsieur Jean-Claude DDDD ne peut prétendre au 13ème mois et à la prime de résultat. Déboute Monsieur Jean-Claude DDDD de l'ensemble de ses demandes comme non justifiées. Condamne Monsieur Jean-Claude DDDD à payer à la SA PPPP la somme de 380 **€** (trois cent quatre vingt euros) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile. Condamne Monsieur Jean-Claude DDDD aux dépens.	***DISPOSITIF*** ***PAR CES MOTIFS*** *La Cour, statuant publiquement, contradictoirement et après en avoir délibéré,* ***CONFIRME la décision du Conseil de Prud hommes d'ANNEMASSE du 7juin 2004 en toutes ses dispositions,*** *DÉBOUTE la SA Société d exploitation PPPP de sa demande d'application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,* *CONDAMNE Jean-Claude DDDD aux dépens de première instance et d'appel. En foi de quoi, à l'audience publique du 30 Mai 2006, le présent arrêt a été lu et signé par Madame L, Président, et Madame A, Greffier.*

Double sanction prohibée Jugement & arrêt n° 3

Jugement prud'homal	arrêt cour d'appel
FAITS ET PRÉTENTIONS DES PARTIES Monsieur Milos DDDD demande au conseil de prud'hommes dans le dernier état de ses écritures de dire et juger qu'il a été licencié sans cause réelle et sérieuse par la SARL EEEE (Entreprise FG) et sollicite en conséquence l'allocation des indemnités suivantes : - 481,00 euros en paiement de 10 jours de janvier - 2.888,00 euros au titre du préavis - 288,80 euros au titre de l'indemnité de congés payés sur préavis - 2.603,00 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement - 8.664,00 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse - 1.444,00 euros à titre d'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement - 300,00 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile A l'appui de ses demandes, Monsieur Milos DDDD expose qu'il a été embauché, selon un contrat à durée indéterminée, le 22 janvier 1990 par la SARL EEEE (Entreprise FG) en qualité d'étancheur et qu'il a été licencié pour faute grave le 10 janvier 2003 pour abandon de poste, soit disant en état d'ébriété et utilisation d'un véhicule de l'entreprise pour aller chercher du matériel. Il conteste l'état d'ébriété mais fait état d'un léger malaise sur son lieu de travail et rappelle que son employeur, tout comme le conducteur de travaux n'avaient pas les compétences médicales nécessaires pour affirmer qu'il était sous l'emprise de l'alcool le 20 décembre 2002. Monsieur Milos DDDD précise qu'en 12 ans d'activité dans l'entreprise, aucun grief de cet ordre ne lui a été reproché, ce qui démontre bien qu'il ne connaît pas de problème sur ce point. Il indique également que l'avertissement qui lui a été notifié le 20 décembre 2002, reprend les mêmes motifs que ceux énoncés dans la lettre de licenciement et que dés lors selon le principe du non cumul des sanctions, le licenciement s'avère être sans cause réelle et sérieuse. Enfin il conteste la régularité de la procédure de licenciement, au motif que le courrier, reçu le 20 décembre 2002, le convoquant à un entretien préalable, ne mentionne pas qu'il peut se faire assister par un conseiller salarié.	*EXPOSÉ DU LITIGE* *Milos DDDD a été engagé en qualité d'étancheur par la S.A.R.L. E.F.G. suivant contrat à durée indéterminée en date du 22 janvier 1990. Son salaire brut de base était de 1.443,90 au 1er décembre 2002.* *Après un entretien préalable qui a eu lieu le 3 janvier 2003, il a fait "objet d'un licenciement pour faute grave le 10 janvier 2003 par courrier reçu le 13 janvier 2003 ainsi libellé:* *"Le 20 décembre, vous avez abandonné votre poste de travail sur le chantier «Le Flamboyant», et Monsieur GAU (Conducteur de Travaux) vous a retrouvé vers 16 heures 10 au dépôt, assis dans le camion en état d'ébriété et incapable de prononcer des mots cohérents. Il m'a appelé pour me faire contrôler votre état, et je vous ai demandé de vous changer au vestiaire et d'arrêter votre journée de travail.* *Vous avez de enfreint mes ordres en repartant avec le véhicule, mettant en danger des personnes sur la voie publique, ou vous-même (croyant que vous aviez décidé de partir avec le camion, j'ai alerté le Commissariat de Police en donnant votre signalement et la description du véhicule). Vous êtes revenu en prétextant que vous étiez allé récupérer une échelle sur un chantier".* *Milos DDDD a saisi le Conseil de Prud hommes d'ANNEMASSE le 20 février 2003, estimant son licenciement prononcé sans cause réelle et sérieuse.* *Par décision en date du 19avril2004, le Conseil de Prud hommes d ANNEMASSE statuant dans sa formation de départage a:* *-dit que Milos DDDD avait déjà fait l'objet d un avertissement pour les faits du 20 décembre 2002,* *-jugé en conséquence le licenciement du 10 janvier 2003 sans cause réelle et sérieuse parce que reposant sur les mêmes faits,* *-condamné la S.A.R.L. E.F.G. (entreprise FG) à payer à Milos DDDD les sommes suivantes:* *-2.888,00 au titre de l'indemnité de préavis,* *-288,80 au titre des congés payés sur préavis,* *-8.664,00 au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse,* *-1.877,00 d'indemnité légale de licenciement,* *-481,00 au titre des rappels de salaire,* *-300 au titre de l article 700 du Code de Procédure Civile.* *-débouté Milos DDDD du surplus de ses demandes,* *-condamné la S.A.R.L. E.F.G. (entreprise FG) à rembourser aux organismes sociaux les indemnités de chômage payées à Milos DDDD dans la limite de six mois,*
De son coté la SARL EEEE (Entreprise FG) rappelle que Monsieur Milos DDDD a été l'objet de plusieurs avertissements, l'un le 14 octobre 2002 et un autre le 4 décembre 2002, et que le 20 décembre 2002 il a été pris en état d'ébriété avancé sur un chantier, par le conducteur de travaux et par le gérant de la société. Elle précise que malgré l'ordre qui lui a été donné de rentrer chez lui, Monsieur Milos DDDD a pris un véhicule de l'entreprise et s'est rendu sur un autre chantier chercher du matériel. La SARL EEEE (Entreprise FG) fait valoir que les attestations produites aux débats démontrent le caractère certain de l'état de l'ébriété avancé, et rappelle qu'elle a même appelé le Commissariat de Police pour signaler le fait que Monsieur Milos DDDD avait désobéi à son employeur en utilisant contre sa volonté un véhicule de l'entreprise. La SARL EEEE (Entreprise FG) précise que la lettre adressée à Monsieur Milos DDDD le 20 décembre 2002 est bien une lettre de convocation à un entretien préalable et non une lettre d'avertissement, que cette lettre malgré une maladresse de rédaction n'est pas équivoque et que dés lors il n'y a pas cumul de sanction pour une même faute. Elle précise d'ailleurs que la mise à pied conservatoire qui s'en est suivie et qui a été prise pendant toute la procédure de licenciement est bien la preuve qu'il n'y a pas eu de sanction disciplinaire de prise antérieurement. Dans ces conditions, outre le rejet des demandes présentées par Monsieur Milos DDDD, la SARL EEEE (Entreprise FG) s'estime fondée à solliciter à titre reconventionnel, la condamnation de Monsieur Milos DDDD à lui payer la somme de 1.500 euros par application de l'article 700 du code de procédure civile.	*La S.A.R.L. E.F.G. a relevé appel de cette décision le 17 mai 2004. Elle soutient que le courrier du 20 décembre 2002 analysé par Milos DDDD comme avertissement est en réalité, malgré la maladresse de rédaction, une convocation à l'entretien préalable du 3 janvier 2003, que les faits du 20 décembre dont elle apporte la preuve par les trois attestations concordantes qu'elle verse aux débats et la justification d'un appel aux services de police alors qu'il reprenait la route en état d'ébriété sont bien constitutifs d'une faute grave, qui n'est pas formellement démentie par Milos DDDD.* *Elle demande 1 .500 au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.* *Milos DDDD invoque la double sanction des faits du 20décembre compte tenu de la rédaction de la lettre du 20 décembre, qui ne comporte pas la mention de lettre de convocation à un entretien préalable à licenciement.* *Il ajoute que la mise à pied pour avoir valeur de mise à pied conservatoire et non de sanction doit être concomitante de la décision de déclenchement de la procédure de licenciement et non ultérieure comme ce fut le cas en l'espèce. La mise à pied ayant été prononcée le 3 janvier, elle vaut elle même sanction selon Milos DDDD.* *Il demande subsidiairement à la Cour de dire que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, contestant toute sanction antérieure pour des faits du même ordre et indiquant que l'état d ébriété invoqué par son employeur ne lui aurait pas permis de réaliser sans dommage les trajets accomplis.* *Milos DDDD demande 1.500 au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.*

SUR CE,

Attendu que Monsieur Milos DDDD a été licencié pour faute grave le 09 janvier 2003 pour avoir : - " le 20 décembre abandonné son poste de travail sur le chantier le flamboyant et avoir été retrouvé vers 16h10 au dépôt, assis dans un camion en état d'ébriété et incapable de prononcer des mots cohérents, enfreint les ordres en repartant avec le véhicule en mettant en danger des personnes sur la voie publique, ou lui même ".

Attendu que le 20 décembre 2002, ainsi que cela résulte des pièces versées aux débats, Monsieur Milos DDDD a reçu un avertissement pour les motifs suivants:

- abandon de poste
- état d'ivresse manifeste
- vous avez quitté le chantier en empruntant le véhicule de l'entreprise;

Attendu qu'il résulte de l'article L.122-40 du code du travail que constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ;

Attendu que l'avertissement constitue bien une sanction disciplinaire et que dés lors la lettre du 20 décembre 2002 ne peut être considérée comme une convocation à un entretien préalable, à une procédure éventuelle de licenciement mais bien comme la convocation prévue à l'article L.122-41 alinéa 1 du code du travail pour lui notifier l'avertissement à la suite des agissements fautifs énumérés;

Attendu qu'une même faute ne peut dés lors faire l'objet de deux sanctions successives, qu'il convient en conséquence de dire et juger que Monsieur Milos DDDD ayant déjà été sanctionné par un avertissement pour les faits du 20 décembre 2002, le licenciement pour faute grave prononcé le 9 janvier 2003 est donc illégitime et sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que Monsieur Milos DDDD avait 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise qui emploie plus de 11 salariés, que son salaire brut mensuel est de 1.444,00 euros; qu'il convient en conséquence et par application de l'article L.122-14-4 du code du travail de condamner la SARL EEEE (Entreprise FG) à payer à Monsieur Milos DDDD les indemnités suivantes:

- 2.888,00 euros au titre de l'indemnité de préavis
- 288,80 euros au titre des congés payés sur préavis
- 8.664,00 euros brut au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 1.877,07 euros brut au titre de l'indemnité légale de licenciement soit un dixième par mois de présence en l'absence de production de la convention collective plus favorable (144,39 euros x 13).

Attendu qu'en ce qui concerne l'indemnité pour non respect de la procédure de licenciement, Monsieur Milos DDDD sera débouté de sa demande sur ce point le licenciement ayant été jugé non fondé, la sanction des irrégularités de procédure ne pouvant être retenue que si le licenciement a été considéré comme reposant sur une cause réelle et sérieuse ;

Attendu qu'il est justifié que Monsieur Milos DDDD n'a pas perçu de salaire les dix premiers jours de janvier, qu'il convient en conséquence de condamner la SARL EEEE (Entreprise FG) à lui payer la somme de 481euros à ce titre ;

Attendu qu'il convient également de faire application de l'article L.122-14-4 du code du travail et d'ordonner à l'employeur de rembourser aux organismes concernés tout ou partie des indemnités de chômage payées à Monsieur Milos DDDD dans la limite de six mois;

Attendu qu'enfin il convient pour des raisons d'équité de faire application de l'article 700 du code de procédure civile et de condamner la SARL EEEE (Entreprise FG) à lui payer la somme de 300 euros à ce titre.

MOTIFS DE LA DÉCISION

La lettre litigieuse du 20 décembre 2002 est ainsi rédigée:

"OBJET: LETTRE D'AVERTISSEMENT

Monsieur,

J'ai le regret de vous convoquer pour un avertissement pour les motifs suivants:

1.Abandon de poste

2.Etat d'ivresse manifeste (constaté par trois personnes)

3.Vous avez quitté le chantier en empruntant le véhicule de l'entreprise.

Nous vous recevrons donc le 3janvier à 7h30 au siège de l'entreprise pour vous exposer mes motifs et recevoir vos explications... ".

La lettre du 3 janvier, consécutive à l'entretien est ainsi rédigée:

"Votre comportement m'oblige à procéder à votre mise à pied immédiate. Il s'agit d'une mesure conservatoire pour la durée de la procédure de licenciement que nous envisageons par ailleurs dans les formes légales".

La lettre du 20 décembre 2002 s'analyse bien comme une lettre de sanction, ainsi que l'a relevé le premier juge, en même temps qu'une lettre de convocation à un entretien dont l'objet et l'enjeu sont cantonnés à l'avertissement.

Par ailleurs la mise à pied prononcée le 3 janvier 2003 à l'issue d'un entretien préalable et non de façon concomitante au déclenchement de la procédure apparaît elle-même comme une autre sanction disciplinaire en dépit de sa désignation explicite par l'employeur de mise à pied conservatoire.

C'est donc à juste titre que le licenciement du 10 juin apparaît comme une nouvelle sanction alors que l'employeur a épuisé son pouvoir disciplinaire avec le prononcé de l'avertissement.

Le montant des indemnités a été justement apprécié par le premier juge.

Il apparaît inéquitable de laisser à Milos DDDD l'entière charge des frais qu elle a dû engager à l'occasion de la présente procédure et non compris dans les dépens.

La somme de 1.000 € lui sera allouée au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile

PAR CES MOTIFS, Le Juge départiteur après avoir pris l'avis des conseillers présents et après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par jugement public, contradictoire et en premier ressort, Dit et juge que Monsieur Milos DDDD a déjà fait l'objet d'un avertissement pour les faits du 20 décembre 2002, Dit et juge en conséquence le licenciement pour faute grave, reposant sur les mêmes faits, illégitime et sans cause réelle et sérieuse, Condamne la SARL EEEE (entreprise FG) à payer à Monsieur Milos DDDD les indemnités suivantes: - 2.888,00 euros (DEUX MILLE HUIT CENT QUATRE VINGT HUIT EUROS) au titre de l'indemnité de préavis - 288,80 euros (DEUX CENT QUATRE VINGT HUIT EUROS QUATRE VINGT CENTIMES) au titre des congés payés sur préavis - 8.664,00 euros (HUIT MILLE SIX CENT SOIXANTE QUATRE EUROS) brut au titre de l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse - 1.877,00 euros (MILLE HUIT CENT SOIXANTE DIX SEPT EUROS) brut au titre de l'indemnité légale de licenciement - 481,00 euros (QUATRE CENT QUATRE VINGT UN EUROS) au titre des rappels de salaire Déboute Monsieur Milos DDDD du surplus de ses demandes, Condamne la SARL EEEE (entreprise FG) à rembourser aux organismes sociaux les indemnités de chômage payées à Monsieur Milos DDDD dans la limite de six mois, Condamne la SARL EEEE (entreprise FG) à payer à Monsieur Milos DDDD la somme de 300 euros (TROIS CENTS EUROS) au titre de l'article 700 du NCPC et la condamne aux dépens.	***PAR CES MOTIFS*** *La Cour, statuant publiquement, par décision contradictoire, après en avoir délibéré, Confirme la décision du Conseil de Prud'hommes d'ANNEMASSE en date du 19 avril 2004 en toutes ses dispositions, Condamne la S.A.R.L. E.F.G. à payer à Milos DDDD la somme de 1.000* ***€*** *au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile pour les frais engagés en cause d'appel.* *Laisse les dépens à la charge de la S.A.RL. E.F.G..* *En foi de quoi, à l'audience publique du 28 Juin 2005, le présent arrêt a été lu et signé par Madame L, Président et Madame A, Greffier.*

Requalification de la rupture en licenciement	**Jugement & arrêt n° 4**
Jugement prud'homal	**arrêt cour d'appel**
FAITS, ET PRETENTIONS DES PARTIES : Par déclaration au greffe en date du 10 Juin 2003 Madame Martine GG a saisi le Conseil de Prud'Hommes d'Annemasse aux fins de voir dire et juger que sa démission présente un caractère équivoque dans la mesure où elle a été rédigée suite aux brimades et harcèlement qu'elle subissait de la part de son employeur et que dès lors la rupture de son contrat de travail est imputable à l'employeur et doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elles sollicite en conséquence la condamnation de Monsieur Bruno VV à lui payer les indemnités suivantes : - 4.590,00 Euros au titre de l'indemnité légale de licenciement, - 6.000,00 Euros à titre de dommages et intérêts, - 200,00 Euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile. Elle demande en outre la notification du jugement à intervenir auprès des ASSEDIC. A l'appui de ses demandes, Madame Martine GG expose qu'elle a été engagée à la Boulangerie LANSON en 1971 et que depuis le rachat du fonds par Monsieur Bruno VV le 3 Juin 2002, la situation n'a eu de cesse de se détériorer. Elle fait valoir que Monsieur Bruno VV n'a pas hésité à utiliser à son encontre toute une série de vexations, allant des heures supplémentaires aux brimades en tout genre, jusqu'à lui interdire d'aller aux toilettes pendant ses heures de travail. Madame Martine GG indique que face à ce comportement elle est tombée malade et a fait une dépression l'obligeant à donner sa démission pour faire cesser ces harcèlements.	*Attendu que Madame GG, embauchée comme vendeuse le 6 septembre 1971 par Monsieur L, exploitant un fonds de commerce de boulangerie acquis le 3 juin 2002 par Monsieur VV, a rompu le contrat de travail par lettre du 19 mai 2003;* *Que le Conseil de Prud'hommes d'ANNEMASSE, par jugement du 23 juillet 2004, a condamné Monsieur VV à lui payer 4.590 € d'indemnité légale de licenciement et 4.000 € de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et 200 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile;* *Qu'il en a interjeté appel par lettre du 23 août suivant;*
De son côté, Monsieur Bruno VV fait valoir que Madame Martine GG n'a jamais respecté les consignes de travail qui lui étaient données et qu'elle n'en faisait qu'à sa tête. Il précise que c'est bien Madame Martine GG seule qui a donné sa démission, dans la mesure où elle ne supportait pas les nouvelles méthodes de travail imposées, et qu'elle ne justifie nullement du harcèlement moral dont elle prétend être victime, alors qu'à l'inverse il est justifié de ses graves manquements professionnels. Monsieur Bruno VV indique notamment que Madame Martine GG commettait des erreurs fréquentes dans la prise de commandes, qu'elle quittait souvent le magasin sans avertir personne, et qu'enfin elle avait un comportement général contraire à la bonne marche du magasin, allant jusqu'à dénigrer ses supérieurs devant la clientèle et affirmer qu'elle voulait couler le magasin. Dans ces conditions, outre le débouté des demandes présentées, Monsieur Bruno VV sollicite du Conseil de Prud'Hommes qu'il soit dit et jugé régulière la démission de la requérante.	*Attendu que, soutenant que après les fêtes de fin d'année 2002, Madame GG s'est trouvée en arrêt de travail, qu'elle lui a adressé le 8 janvier un courrier disant qu'elle ne comprenait pas son comportement à son égard, qu'elle était victime d'une dépression nerveuse et que son médecin lui a prescrit un arrêt de travail pour maladie, qu'il n'a pas répondu par manque de temps, qu'elle a repris le travail au bout de trois semaines, qu'il a constaté qu'elle n'exécutait pas correctement son travail, ne tenait pas compte des consignes et agissait comme elle l'entendait, qu'il lui en a fait la remarque à plusieurs reprises et qu'elle a eu un nouvel arrêt de travail, que, excédé par cette attitude, il lui a adressé un avertissement le 2 avril 2003 modifiant en outre ses horaires de travail, qu'elle a rompu le contrat de travail par lettre du 19 mai 2003, se disant victime de harcèlement moral et que l'attitude de l'employeur la contraignait à quitter son poste, qu'elle commettait de nombreuses fautes, erreurs ou négligences et a préféré démissionner parce qu'elle ne supportait pas les remarques de son employeur, qu'elle ne prouve pas de harcèlement, que Madame GG a perçu la prime de fin d'année comme tout le personnel, qu'elle allait librement aux toilettes laissant le magasin et la caisse sans surveillance, que, si elle effectuait des dépassements d'horaires, elle récupérait en prenant des congés rémunérés, que des accords existaient entre Madame GG et Monsieur LANÇON quant au règlement des salaires mais qu'il n a pas voulu adhérer à certaines pratiques, que la rupture constitue une démission, Monsieur VV demande de réformer le jugement, de débouter Madame GG et de la condamner à lui rembourser la somme de 4.590 € réglée en exécution du jugement;* *Attendu que, alléguant qu'elle a subi pendant une année les brimades et vexations de son employeur, que l'employeur n'a pas changé d'attitude quand il a connu les certificats médicaux, que l'avertissement du 2 avril 2003 a fait déborder le vase, qu'elle a été contrainte de donner sa démission, qu'elle a dû changer trois fois d'horaires en un an, que la prime de fin d'année 2002, versée à tous les employés, ne lui a été payée que sur sa réclamation insistante, que le 8 mai 2003, il lui a été déduit quatre heures de salaire, qu'elle avait des amplitudes particulièrement lourdes, sans pose (13,30 heures le 9décembre, 13 heures le 24, 11 heures le 31), qu'il lui était même fait interdiction d'aller aux toilettes, qu'elle a reçu des notes manuscrites vexatoires compte tenu de son âge et de son ancienneté, qu'elle avait plus de 50 ans et qu il lui a été très difficile de trouver un nouvel emploi, Madame GG conclut à la confirmation du jugement sauf à porter les dommages-intérêts à 12.000 € et à la condamnation de Monsieur VV à lui payer 1.500 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile;*

MOTIFS : Attendu qu'il résulte des pièces versées au dossier et des explications fournies à l'audience; Que Madame Martine GG avait une ancienneté de 31 ans avant le rachat du fonds de commerce par Monsieur Bruno VV, et que jusqu'à cette période aucun avertissement ou rappel à l'ordre n'avaient été effectués à l'encontre de la salariée, les attestations versées aux débats par cette dernière faisant état de ses qualités d'accueil et de gentillesse à l'égard de la clientèle;	*Attendu que Madame GG a rompu le contrat de travail en écrivant à l'employeur: "suite aux nombreux incidents que vous avez provoqués à mon égard que l'on peut associer à un harcèlement moral, qui a été reconnu par mon médecin traitant à plusieurs reprises, je suis obligée de constater que vous avez de cette sorte mis fin à mon contrat de travail. Je vais faire constater par le Conseil de Prud hommes les circonstances très graves qui me contraignent à donner ma démission...";* *Qu'il est incontestable qu'il ne s agit pas là d une démission pure et simple et librement consentie;* *Attendu que, sur un agenda, servant à noter les commandes, l'employeur a écrit, à la date du mardi 5 novembre : "SVP Martine, notez des parisiens pour des parisiens et non des moulés. C'est un ordre", cette dernière phrase étant soulignée deux fois;*
Attendu que la démission d'une salariée pour être valable doit être libre et réfléchie et ne peut donc résulter que d'une volonté claire et non équivoque de rompre le contrat de travail ; Attendu qu'en l'espèce il est justifié qu'à compter du 3 Juin 2002, date de l'arrivée du propriétaire, Madame Martine GG a connu des graves problèmes de santé, notamment un état anxio dépressif réactionnel lié à ses conditions de travail, justifiant des arrêts de maladie ; Attendu que les consignes donnés par l'employeur, si elles peuvent se justifier par suite d'un changement de mode de gestion ou d'une conception différente de celle ci, doivent cependant ne présenter aucun caractère vexatoire ou injurieux; Attendu que les notes manuscrites laissées par Monsieur Bruno VV, outre le fait qu'elles sont la marque de l'absence de dialogue, présentent un caractère souvent vexatoire, notamment pour une salariée qui a exercé pendant plus de trente ans dans ce même commerce ; Qu'il est ainsi expressément mentionné dans des notes écrites par Monsieur Bruno VV, "qu'il est interdit d'aller au WC, sans personne pour surveiller le magasin" alors que Madame Martine GG est souvent seule au magasin, que le magasin doit être" propre et rangé", que "la mauvaise publicité est interdite", qu'il est également "interdit de lire le journal pendant les heures de travail", qu'il est mentionné sur le carnet de commandes " noté des parisiens pour des parisiens et non des roulés c'est un ordre" , que les horaires de travail ont été modifiés à la "suite de votre soi disant dépression"; Attendu que l'ensemble de ces remontrances et la façon dont elles sont portées à la connaissance de la salariée sont peu compatibles avec un climat serein et de confiance dans les relations de travail justifiant ainsi que Madame Martine GG ait pu alors faire une dépression consécutive à ces faits ;	*Qu'à la date du lundi 18 novembre il notait : "avertissement verbal pour la deuxième fois";* *Qu'il a adressé à Madame GG une lettre le 2 avril 2003 lui disant (l'orthographe étant rectifiée par la Cour) que "cette lettre fait foi d'un avertissement" et que:* *"1) Le magasin doit être propre quand vous partez.* *2) La mauvaise publicité à mon égard au magasin est interdite.* *3) Il est interdit de lire le journal pendant les heures de travail.* *4) Il est interdit d'aller aux WC en laissant le magasin les portes grand ouvertes et sans personne pour surveiller. Je vous rappelle pour la centième fois que vous êtes responsable en cas de problème.* *5) Le magasin doit être bien rangé et propre et non les gâteaux empilés sur plusieurs grilles. On ne pose pas des plateaux propres sur des carreaux sales.* *6) Suite à votre soi-disant dépression, je vous aménage de nouveaux horaires de travail plus souples pour vous. La législation m autorise à vous l'imposer 7 jours avant par lettre recommandée prenant effet dès le 15 avril" (tous les jours sauf dimanche de 14 heures à 19 heures 30 et le vendredi de 10 heures à 12 heures)* *Qu il n'est pas contesté que les horaires de travail ont été modifiés à trois reprises pendant l'année, et que la modification résultant de la lettre du 2 avril est motivée par une "soi-disant dépression" injurieuse, mais que le lien entre dépression et nouveaux horaires n'est pas établi;* *Qu'il n est pas non plus contesté que le paiement de sa prime de fin d'année ait connu un retard particulier, lequel n'est pas expliqué;* *Que Madame GAV certifie avoir "eu l'occasion de constater à plusieurs reprises les relations de travail tendues entre l employeur et sa vendeuse (remarques désobligeantes concernant la qualité du service - ordres et consignes proférées sans ménagement...) Et le tout sans se soucier de la présence de la clientèle";* *Attendu que Madame GG produit des certificats médicaux des 9 janvier 2003 et le 17 mai 2003 constatant un état anxio-dépressif réactionnel aux conditions de travail;* *Qu'elle produit également une attestation de Monsieur LAN, son premier employeur, disant que "Madame MARTINE fut une vendeuse exceptionnelle tant par ses qualités professionnelles que par ses qualités humaines... Elle était très appréciée de notre clientèle et je me félicite ainsi que toute l'équipe qui a travaillé avec nous à cette époque de l'avoir eue comme vendeuse";* *Que Messieurs DER, GUI, Mesdames JAN, MAB, JOI, BAL, YAN, MOR et CHE attestent de l'amabilité et la compétence de l'intéressée, et de son changement la dernière année, notamment de ce qu'elle apparaissait stressée, voire avait les yeux rougis ou pleurait;* *Que Madame JOI précise que néanmoins elle n'a pas constaté de "changement dans la qualité de son accueil";* *Que Madame JAN indique qu "elle m a dit que son patron ne lui parlait plus que par des mots écrits en signe d'avertissements", que Madame BAL dit avoir reçu des confidences du même ordre et que Madame NOV dit que Madame GG s'est plainte de recevoir des remarques injustifiées de son employeur* *Que l'attestation de Monsieur PER, autre salarié retraité, versée quelque peu tardivement la veille de l'audience alors qu elle est datée du 22 décembre 2004, ne fait que confirmer les allégations de Madame GG et les éléments évoqués ci-dessus et la généralité de l'attitude imputée à Monsieur VV;*

Attendu que cet état réactionnel lié à son emploi est corroboré en outre par les nombreuses attestations versées aux débats qui font état du changement d'attitude de Madame Martine GG et de son état de stress et de déprime à partir de juin 2002 ; Qu'il convient en conséquence de dire et juger que la lettre de démission du 19 Mai 2003 de Madame Martine GG présente un caractère équivoque et n'est que la conséquence des pressions exercées par son employeur sur la salariée et que dès lors la rupture du contrat de travail imputable à l'employeur doit être analysée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; Attendu qu'eu égard à l'ancienneté de Madame Martine GG et à une rémunération brute mensuelle de 1.332,00 Euros , il convient d'allouer à Madame Martine GG les indemnités suivantes: - 4.590,00 Euros au titre de l'indemnité légale de licenciement, - 4.000,00 Euros à titre de dommages et intérêts, Attendu que rien ne permet de justifier la notification du présent jugement aux ASSEDIC, que cette demande sera rejetée; Attendu qu'il convient pour des raisons d'équité de faire application de l'article 700 du Code de Procédure Civile et de condamner Monsieur Bruno VV au paiement de la somme de 200,00 Euros à ce titre**.**	*Attendu qu'il résulte de ces éléments la preuve d'un autoritarisme excessif de Monsieur VV, notamment compte tenu de l'ancienneté et de l'âge de Madame GG, manifesté de façon vexatoire (mentions sur le livre des commandes, interdiction d'aller aux WC lorsqu'elle est seule au magasin, interdiction de lire le journal pendant toute heure de présence, qui ne comprend pas nécessairement la présence de clientèle), attitude constitutive de harcèlement qui a eu pour effet une dégradation de la santé de Madame GG, et qui est constitutive d'une faute grave de nature à légitimer la prise d'acte de la rupture par la salariée aux torts de l'employeur;* *Attendu que, sur les justifications des remarques de l'employeur, Monsieur GARCIA GUI parle d'un accueil désagréable et de l'hygiène des présentoirs qu'il ne qualifie pas, du laisser aller de la vendeuse et de son "changement de comportement radical", mais ne se présente pas comme client mais seulement comme "connaissant la boulangerie LANÇON", ce qui est trop imprécis sur la nature de sa connaissance des faits;* *Que Madame GAD évoque l'inadaptation de Madame GG à la façon de travailler de Monsieur VV et donne un exemple de refus d un ordre relativement à la présentation des croissants chauds, mais qu'elle se présente comme vendeuse alors que les parties indiquent à l'audience qu'au départ de Madame GG, il n'y avait que deux salariés, Madame GG et Monsieur PERRIN, et que Monsieur GARCIA GUI parle de "la vendeuse" sans donner de nom, ce qui laisse supposer qu'il n y en avait qu'une, son attestation étant produite par Monsieur VV au soutien de ses griefs contre Madame GG;* *Que Messieurs KHA, JOV et Madame BON attestent des doléances présentées auprès des clients par Madame GG, encore que Monsieur KHA parle seulement d "elle", à l'encontre de son employeur, et que Madame BON fait même état de propos injurieux, et de sa lenteur et "parfois le manque de bonne humeur";* *Que, toutefois, si les commentaires de Madame GG auprès des clients pouvaient être de nature à justifier la remarque de l'employeur le 3 avril 2003, celui-ci n'a pas pris d'autre sanction à cet égard, et il convient de remarquer que Madame GG produit elle-même des attestations faisant état de telles doléances;* *Que ces commentaires ne sont pas de nature à justifier l'attitude harcelante de l'employeur à l'égard de la salariée, dont il n'est pas soutenu qu'ils l'auraient précédée, et encore moins des conditions de travail de nature à altérer sa santé;* *Attendu que, pour ces motifs et ceux non contraires du jugement, celui-ci doit être confirmé;* *Que, toutefois, le préjudice de Madame GG a été insuffisamment apprécié eu égard à son ancienneté et son âge, et aux difficultés consécutives à la rupture, et qu il doit être évalué à la somme demandée de 12.000 €;*
PAR CES MOTIFS : Le juge départiteur statuant seul et après avoir recueilli l'avis des conseillers présents, par jugement public, contradictoire et en premier ressort : Dit et juge équivoque la démission de Madame Martine GG, Dit et juge que la rupture du contrat de travail est imputable à l'employeur, Madame Martine GG ayant été licenciée sans cause réelle et sérieuse, Condamne Monsieur Bruno VV à payer à Madame Martine GG les indemnités suivantes : - 4.590,00 Euros (QUATRE MILLE CINQ CENT QUATRE VINGT DIX EUROS) au titre de l'indemnité légale de licenciement, - 4.000,00 Euros (QUATRE MILLE EUROS) à titre de dommages et intérets, Déboute Madame Martine GG du surplus de ses demandes, Condamne Monsieur Bruno VV à payer à Madame Martine GG la somme de 200,00 Euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile et le condamne aux dépens.	***PAR CES MOTIFS*** *La Cour, statuant publiquement et contradictoirement,* *Reçoit Monsieur VV en son appel et Madame GG en son appel incident,* *Confirme le jugement,* *Emendant sur le montant des dommages-intérêts, le fixe à 12.000 € (DOUZE MILLE EUROS),* *Condamne Monsieur VV à payer à Madame GG 1.000 €(MILLE EUROS) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,* *Le condamne aux dépens.* *En foi de quoi, à l'audience publique du 19 Mai 2005, le présent arrêt a été lu et signé par Madame L, Président et Madame A, Greffier***.**

Section 4

LES PRONONCÉS

I / LE PRONONCÉ

Le jugement peut être prononcé soit en audience publique, soit par mise à disposition au greffe. C'est le bureau de jugement qui décide de la forme du prononcé.

Le décret 04-836 du 20/08/04 permet à compter du 01/01/05 le prononcé par mise à disposition du jugement au greffe.

Article 450 du code de procédure civile
(Décret nº 2004-836 du 20 août 2004 art. 4 Journal Officiel du 22 août 2004 en vigueur le 1er janvier 2005)
(Décret nº 2005-1678 du 28 décembre 2005 art. 43 Journal Officiel du 29 décembre 2005 en vigueur le 1er mars 2006)

Si le jugement ne peut être prononcé sur-le-champ, le prononcé en est renvoyé, pour plus ample délibéré, à une date que le président indique à moins qu'il ait été fait application du troisième alinéa de l'article 764.

Il peut toutefois aviser les parties, à l'issue des débats, que le jugement sera prononcé par sa mise à disposition au greffe de la juridiction, à la date qu'il indique à moins qu'il ait été fait application du troisième alinéa de l'article 764.

S'il décide de renvoyer le prononcé du jugement à une date ultérieure, le président en avise les parties par tout moyen. Cet avis comporte les motifs de la prorogation ainsi que la nouvelle date à laquelle la décision sera rendue.

Le jugement est obligatoirement prononcé par l'un des conseillers prud'hommes, qui ont entendu les débats et participé au délibéré **.**

Prononcé en audience
Le jugement est obligatoirement prononcé par l'un des conseillers prud'hommes, qui ont entendu les débats et participé au délibéré, même en l'absence des autres conseillers.

✦ En application de l'article 452 du code de procédure civile le jugement est prononcé par l'un des juges qui l'ont rendu même en l'absence des autres et du ministère public. Doit être annulé le jugement qui a été prononcé par un magistrat qui n'a participé ni au débats ni au délibéré. (Cass. Soc. 12 juillet 1999 N° de pourvoi : 97-42485 n° 3280 D - Jurisprudence Soc. Lamy n°46 p.26).

✦ Le juge peut se limiter à lire le dispositif du jugement, rien ne lui interdit de donner lecture de l'intégralité de la décision (Cass. com., 7 oct. 1974, no 73-13.067, Bull. civ. IV).

Prononcé par mise à disposition au greffe
Depuis le 1er janvier 2005, Le bureau de jugement peut aviser les parties, à l'issue des débats, que le jugement sera prononcé par sa mise à disposition au greffe de la juridiction, à la date qu'il indique (art 4 du décret 04-836 du 20/08/04).

- La mise à disposition consiste en une consultation, au greffe de la juridiction préalablement dactylographiée et signée par le président et par le fonctionnaire responsable des opérations.
- La consultation est possible uniquement le jour désigné par le magistrat comme étant celui du prononcé.
- Le greffe ne délivre pas de photocopie de la décision le jour de la consultation (circulaire JUS C 04 20 811 C de la Direction des affaires civiles et du Sceau du 17/12/04).

✦ **Un jugement ne peut être valablement prononcé que si les mêmes magistrats ont assisté aux débats et en ont délibéré (Cass.Soc 30/05/96 Bull. 96 - V - n° 218).**

La date du jugement est celle à laquelle il a été prononcé publiquement (article 543 du code de procédure civile).

Le bureau de jugement doit choisir à la clôture des débats l'une des deux solutions suivantes:

- **soit le prononcé en audience publique par l'un des membres du bureau de jugement;**

■ soit la mise à disposition du jugement au greffe.

EXTRAITS DE LA CIRCULAIRE CIV/14/04 du 17/12/04

relative à l'entrée en vigueur du décret n°2004-836 du 20 août 2004 portant réforme de la procédure civile

I -3 : Le prononcé des jugements par mise à disposition au greffe

La règle de la publicité des jugements, imposant la lecture publique des décisions contentieuses par l'un des magistrats ayant participé au délibéré, qui était prescrite par les articles 451 et 452 du nouveau code de procédure civile, pouvait poser des difficultés d'application et retarder le prononcé des décisions. Tenant compte de ces difficultés, les articles 450 à 453 (modifiés par les articles 4 à 7 du décret) prévoient que le prononcé des jugements peut être assuré par la mise à disposition de la décision au greffe.

Ces nouvelles dispositions imposent que le jugement soit rédigé et signé le jour du délibéré. Il convient d'appeler votre attention sur la nécessité de remettre le jugement au greffe dans un délai raisonnable avant le jour du délibéré afin qu'il puisse procéder à sa mise en forme. .../...

LE PRONONCE DES JUGEMENTS PAR MISE A DISPOSITION AU GREFFE		
ARTICLES DU DECRET	4 à 7	
ARTICLES MODIFIES	450, 451, 452, 453 du code de procédure civile	
NATURE DE LA DISPOSITION	A compter du 1er janvier 2005, la possibilité est donnée au magistrat de décider, à l'issue des débats, que le jugement sera prononcé par mise au disposition au greffe, et ce à une date qu'il indique et qui correspond à la date du jugement.	
INSTRUCTIONS DE GESTION	Définition	La mise à disposition consiste en une consultation, au greffe de la juridiction, le jour du délibéré, d'une copie de la décision préalablement dactylographiée et signée par le fonctionnaire responsable des opérations.
	Personnes habilitées à consulter la décision	➤Toute personne pour les décisions rendues en audience publique . ➤ Les parties à l'affaire pour les décisions rendues hors la présence du public
	Mise en oeuvre	▷ La consultation est possible uniquement le jour désigné par le magistrat comme étant celui du prononcé du jugement. ▷Un planning de roulement des fonctionnaires prenant en charge les opérations de mise à disposition sera établi. ▷ Un rôle de mise à disposition sera édité et les éventuelles prorogations de la date de mise à disposition y seront mentionnées. ▷ Celle-ci débute à l'heure d'ouverture du greffe et s'achève au moment de la fermeture du service. ▷ Le greffe ne délivrera pas de photocopie de la décision le jour de la consultation.

II / L'AUDIENCE DU PRONONCÉ

Il s'agit d'une audience composée conformément aux règles définies par le code de l'organisation judiciaire et par le code du travail.

◘ L'audience de référé doit comprendre deux conseillers (un employeur et un salariés) désignés par l'assemblée générale du conseil de prud'hommes.

◘ Le bureau de jugement est composé de 4 conseillers (deux employeurs et deux salariés).

Les prononcés faits par un conseiller à une pseudo audience où il est seul ne sont pas conformes

Le prononcé du jugement doit avoir lieu à une audience publique du bureau de jugement composé conformément aux dispositions de l'article L.515-2 alinéa 1er du code du travail "Le bureau de jugement se compose d'un nombre égal d'employeurs et de salariés, y compris le président ou le vice-président siégeant

alternativement. Ce nombre est au moins de deux employeurs et de deux salariés".

La pratique du réputé prononcé est à proscrire

Certains conseillers s'évitent la lecture du dispositif en déclarant que le jugement est réputé prononcé.

Cette pratique est contraire aux dispositions de l'article 543 du code de procédure civile et pourra inciter celui qui est condamné à invoquer la nullité du jugement qui n'a pas été prononcé publiquement.

Respect de la date du prononcé

En cas de prolongation du délibéré, le Président doit écrire à chaque conseiller pour lui demander de prendre les dispositions nécessaires .

Objet: Délibération et motivation de décision

Monsieur le Conseiller,

Nous avons relevé sur le tableau des délibérés que l'affaire suivante était en cours de délibéré ou de motivation: F 03/00347 RadIC contre Me Roger CL mandataire liquidateur de PRAR, ASSOCIATION DE GARANTIE DES SALAIRES- CGEA-ANNECY

La formation est la suivante Monsieur PPPP Président Conseiller , Monsieur CCCC, Assesseur Conseiller , Monsieur GGGG, Assesseur Conseiller , Monsieur RRRR, Assesseur Conseiller

Nous vous invitons à prendre toutes mesures utiles pour que le greffe dispose au plus vite du texte du jugement afin que le calendrier des prononcés soit respecté.

Nous vous prions de croire, Monsieur le Conseiller, à l'expression de notre considération distinguée.

Le Vice-Président . . . . . Le Président

Le bureau de jugement doit porter à la connaissance des justiciables la date du prononcé mais aussi celle qui découle d'une prolongation du délibéré ainsi que les motifs pour lesquels le délibéré a été prolongé.

Article 450 du code de procédure civile

Si le jugement ne peut être prononcé sur-le-champ, le prononcé en est renvoyé, pour plus ample délibéré, à une date que le président indique à moins qu'il ait été fait application du troisième alinéa de l'article 764.

Il peut toutefois aviser les parties, à l'issue des débats, que le jugement sera prononcé par sa mise à disposition au greffe de la juridiction, à la date qu'il indique à moins qu'il ait été fait application du troisième alinéa de l'article 764.

S'il décide de renvoyer le prononcé du jugement à une date ultérieure, le président en avise les parties par tout moyen. Cet avis comporte les motifs de la prorogation ainsi que la nouvelle date à laquelle la décision sera rendue.(Décret nº 2005-1678 du 28 décembre 2005 art. 43 Journal Officiel du 29 décembre 2005 en vigueur le 1er mars 2006)

✦ Ne viole pas l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales la cour d'appel qui énonce que l'arrêt sera prononcé publiquement par mise à disposition au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450, alinéa 2, du code de procédure civile. (3ème Civ. - 31 octobre 2006. N° 05-19.956. - BICC 655 N°276.)