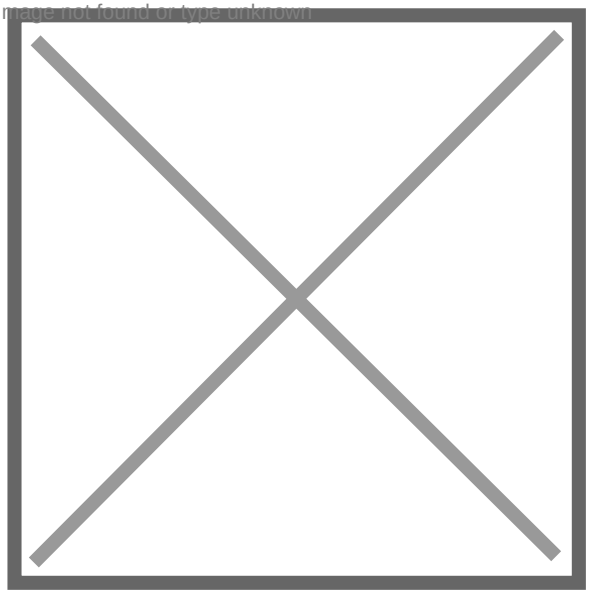
Image not found or type unknown



Etudiant en droit du travail a besoin d'aide

Par **questionsdedroit**, le **02/11/2010** à **17:39**

Bonjour,

Voici mon cas pratique de troisième année de droit, pouvez vous me dire ce qui va, ne va pas, si j'ai oublié un texte de loi ou une jurisprudence?

J'aurais également aimé savoir s'il était nécessaire de préciser le recours en pénal dans le premier point.

Merci d'avance!

(le cas pratique se trouve dans le message en dessous)

Par **questionsdedroit**, le **02/11/2010** à **17:40**

Cas pratique:
Madame Jons avait accepté de venir témoigner devant le Conseil de Prud'homme pour confirmer un cas de harcèlement d'une collègue. Un mois après, la société licencie Madame Jons qui a 15 ans d'ancienneté, et ce pour insuffisance professionnelle.

Que peut-elle faire?

En principe,
L'article L1152-2 du Code du Travail stipule que:

“Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.”
Les arrêts 07-4409 du mardi 10 mars 2009 et 08-43288 du mardi 15 décembre 2009 de la chambre sociale de la Cour de Cassation viennent préciser:
“ Attendu que pour décider que le licenciement de M. X... reposait sur une cause réelle et sérieuse et le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour rupture abusive, l'arrêt retient que le fait pour un salarié d'imputer à son employeur, après en avoir averti l'inspection du travail, des irrégularités graves dont la réalité n'est pas établie, et de reprocher des faits de harcèlement à un supérieur hiérarchique sans les prouver, caractérise un abus dans l'exercice de la liberté d'expression et constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement ;
Qu'en statuant ainsi, alors que le grief tiré de la relation des agissements de harcèlement moral
par le salarié, dont la mauvaise foi n'était pas alléguée, emportait à lui seul la nullité de plein droit du licenciement” (arrêt 07-4409 du mardi 10 mars 2009 de la chambre sociale de la Cour de Cassation).
“ Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR dit et jugé que mademoiselle X... avait subi un harcèlement moral de la part de sa supérieure hiérarchique et dit que ce harcèlement moral est à l'origine de son inaptitude physique et de son licenciement ainsi que D'AVOIR , en conséquence, condamné l'Association Générale des Familles du Bas-Rhin à payer à mademoiselle X... la somme de 5.000 € à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral, avec intérêts au taux légal à compter du jour de l'arrêt, outre celle de 8.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul” (arrêt 08-43288 du mardi 15 décembre 2009 de la
chambre sociale de la Cour de Cassation).

En l’espèce,
Madame Jons avait accepté de venir témoigner devant le Conseil de Prud'homme pour confirmer un cas de harcèlement d'une collègue. Seulement un mois après, la société licencie Madame Jons qui a 15 ans d'ancienneté, et ce pour insuffisance professionnelle.
Il en résulte que la société a violé l’article L1152-2 du Code du Travail. Madame Jons pourra donc porter l'affaire devant le Conseil de Prud'hommes. Il y aura une procédure de conciliation et si cette conciliation n’aboutit pas, jugement et peut-être indemnisation.

Peut-elle demander sa réintégration?

En principe,
L’article L1152-3 du Code du Travail dispose que:
“Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles
L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.”

En l’espèce,
La société ayant violé l’article 1152-2 du Code du Travail, le licenciement est nul. Madame Jons pourra donc réintégrer la société.

Au terme de quelle procédure?

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Madame Jons devra s'adresser au Conseil de Prud'hommes dans le ressort duquel se trouve l'établissement où est effectué le travail. La procédure se déroule en trois temps:

1° La saisine du conseil (dépôt de la demande)
La demande doit être formulée par lettre recommandée ou déposée au secrétariat-greffe du conseil dans les délais ouverts pour les réclamations, par exemple 5 ans pour les salaires. Le dépôt de la demande interrompt ces délais.

2° La conciliation
En règle générale, la tentative de conciliation est obligatoire et les parties (l'employeur et le salarié) doivent comparaître personnellement ou être représentés par un mandataire muni d'un
écrit.
Deux situations sont alors possibles:
? Absence de comparution du demandeur
Lorsqu'au jour fixé pour la tentative de conciliation, le demandeur ne comparaît pas sans avoir justifié en temps utile d'un motif légitime, le bureau de conciliation déclare la demande et la citation caduques. Toutefois, la demande et la citation ne sont pas déclarées caduques si le demandeur, absent pour un motif légitime, est représenté par un mandataire muni d'un écrit l'autorisant à concilier en son nom et pour son compte. Dans ce cas, le mandat précise qu'en cas d'absence du mandataire le bureau de conciliation pourra déclarer sa demande caduque.
La demande ne peut être réitérée qu'une seule fois, à moins que le bureau de conciliation, saisi sans forme, ne constate que le demandeur n'a pu comparaître ou être représenté sur sa deuxième demande par suite d'un cas fortuit.
? Absence de comparution du défendeur
Lorsqu'au jour fixé pour la tentative de conciliation, le défendeur ne comparaît pas, le bureau de
conciliation renvoie l'affaire au bureau de jugement, après avoir, s'il y a lieu, usé des pouvoirs spécifiques que lui reconnaît l'article R. 1454-14 du Code du travail.
Toutefois, si le défendeur a justifié en temps utile d'un motif légitime d'absence, il peut être représenté par un mandataire muni d'un écrit l'autorisant à concilier en son nom et pour son compte. A défaut, il est convoqué à une prochaine séance du bureau de conciliation par lettre simple.
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.
Cet acte intervient, à peine de caducité de la demande constatée par le bureau de conciliation, dans les six mois de la décision de ce bureau.
Le bureau de conciliation peut notamment ordonner de remettre tout document que l'employeur
est légalement tenu de délivrer (certificat de travail, bulletin de paie, attestation destinée à Pôle emploi (ex. « attestation ASSEDIC », …) ou, si l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable, de verser des provisions sur salaires et accessoires de salaires, même en l'absence du défendeur
En l'absence de conciliation ou en cas de conciliation partielle, le bureau de conciliation renvoie l'affaire au bureau de jugement lorsque le demandeur et le défendeur sont présents ou représentés et que l'affaire est en état d'être jugée sans que la désignation d'un ou deux

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

conseillers rapporteurs ou le recours à une mesure d’instruction soient nécessaires.

3° Le jugement
Les parties sont convoquées à l’audience de jugement par lettre, ou verbalement avec émargement au dossier lors de l’audience de conciliation. Elles doivent comparaître en personne mais peuvent se faire représenter en cas de motif légitime.
Le jugement est pris à la majorité absolue des conseillers prud’homaux. En cas de partage des
voix, l’affaire est renvoyée devant le même bureau présidé par un juge du tribunal d’instance (juge départiteur).
Les jugements sont exécutoires lorsqu’ils sont devenus définitifs, c’est-à-dire après expiration des délais de recours. Certains jugements sont exécutoires de plein droit à titre provisoire (dans
la limite de 9 mois de salaires).

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés