

COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DU TRAVAIL

Défaut de mention dans un acte du nom de la personne qui le représente

CA Montpellier, 13 sept. 2012, RG 11/06875

Le défaut d'indication du nom de la personne représentant la personne morale du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans un acte de procédure, constitue un vice de forme dont la nullité ne peut être prononcée qu'à charge pour l'adversaire qui l'invoque, de prouver l'existence d'un grief.

Dans le même sens : Cass. 2e civ., 22 mars 2012, n° 11- 153341.

Expertise aux fins de constater un risque grave pour la santé du personnel

CA Montpellier, 13 sept. 2012, RG 11/06875

La présence d'indices constituant un ensemble d'éléments justifiant de l'existence d'un risque grave pour la santé du personnel, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel, constaté dans l'établissement, fonde le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à faire appel à un expert agréé afin de constater l'existence de ce risque sur le fondement des dispositions de l'article L. 4614-12 du Code du travail.

COMPÉTENCE INTERNATIONALE

Immunité de juridiction

Immunité résultant de la Convention de Vienne sur les relations
consulaires du 24 avril 1963

Chambre sociale, 17 oct. 2012 n° 11/01255

Est incompétente la juridiction prud'homale française saisie d'un litige relatif à un contrat de travail conclu entre un agent diplomatique marocain exerçant ses fonctions en France et une ressortissante marocaine employée à son service privé dans le cadre de ses fonctions. La Convention de Vienne sur les relations consulaires du 24 avril 1963, prévoit à ce titre une immunité de juridiction pour l'agent consulaire, pour les actes accomplis dans l'exercice des fonctions consulaires.

Contrat de travail conclu par un fonctionnaire consulaire à son domicile privé

4ème chambre sociale, 17 Octobre 2012 – RG 11/01255

Doit se déclarer incompétent, par application de l'article 43 de la « convention de Vienne sur les relations diplomatiques » complétée par "convention de Vienne sur les relations consulaires", le Conseil des Prud'hommes saisi par une employée ressortissante marocaine domiciliée au Maroc et travaillant au domicile privé d'un fonctionnaire consulaire en France.

Ce contrat est considéré comme un contrat que le fonctionnaire consulaire ou l'employé consulaire a conclu expressément ou implicitement en tant que mandataire de l'État d'envoi et donc ne constitue pas une exception à l'immunité de juridiction posée par l'article 43 de la convention.

COMPÉTENCE TERRITORIALE

Travail effectué en-dehors de tout établissement

4ème chambre sociale, 24 janvier 2018, RG 17/00421

Un agent de prévention et de sécurité qui avait été affecté à la surveillance de différents sites implantés en Savoie, Haute-Savoie et Isère et n'avait jamais exercé son activité au siège social, travaillait donc en en dehors de tout établissement de l'employeur. Dès lors il pouvait choisir de porter son action devant le conseil des prud'hommes dans le ressort duquel est situé son domicile.

4ème chambre sociale, 15 novembre 2017, RG 17/00599

En prévoyant que lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes « du lieu où l'employeur est établi », l'article R.1412-1 du Code du travail ne vise pas spécifiquement le siège social de l'entreprise, mais fait seulement référence à la notion d'établissement.

Ajouter des exigences selon lesquelles l'établissement devrait être pourvu d'une personne ayant qualité pour représenter la société et agir en son nom, le litige devrait être en rapport avec les opérations traitées par cet établissement ou avec des faits s'étant produit dans son ressort d'activité et selon lesquelles l'établissement devrait avoir une autonomie, vient à ajouter au texte des conditions que celui-ci ne prévoit pas.

Dès lors qu'il est constant que l'employeur dispose à Montpellier d'un établissement « recherche et développement » immatriculé au registre du commerce et employant 24 personnes, la seule existence de cet établissement permettait de retenir la compétence territoriale de la formation de référés du conseil de prud'hommes de Montpellier.

CONSULTATION D'UN ORGANISME CHARGÉ DE DONNER UN AVIS SUR UNE SANCTION DISCIPLINAIRE

Comité d'entreprise

Conséquences du refus de donner un avis

CA Montpellier, 6 sept. 2012, RG 12/01162

Le refus opposé par le comité d'entreprise de donner un avis, qu'il soit favorable ou défavorable, sur un projet qui lui est présenté par l'employeur, n'est susceptible de constituer un trouble manifestement illicite, par le blocage qu'il entraînerait de la procédure de consultation imposée à cet employeur conformément aux dispositions des articles L. 2323-3 et suivants du Code du travail, que pour autant que le comité d'entreprise ait été pleinement informé, notamment sur les conséquences sociales dudit projet.

Caractère obligatoire de la saisine

Conséquences

4ème chambre sociale, 30 janvier 2013 – RG 11/07260

La consultation d'un organisme chargé, en vertu d'une disposition conventionnelle, de donner un avis sur la mesure disciplinaire envisagée par l'employeur conformément aux articles L. 1332-1 et suivants du code du travail, constitue pour le salarié une garantie de fond.

En conséquence, le licenciement d'un conseiller de voyage sanctionnant son comportement de harcèlement et pressions sur ses collègues, est dépourvu de cause réelle et sérieuse dès lors qu'il n'a pas été informé dans la lettre de convocation à l'entretien de la faculté de saisir la Commission paritaire nationale pour avis sur la mesure disciplinaire envisagée par l'employeur à son encontre, et ce, sans qu'il soit besoin d'examiner le caractère réel et sérieux des motifs portés dans la lettre de notification de la mesure disciplinaire.

PÉREMPTION DE L'INSTANCE

4ème chambre sociale, 27 mars 2013, RG 11.05480

L'article R.1452-8 du code du travail précise qu'« en matière prud'homale, l'instance n'est périmée que lorsque les parties s'abstiennent d'accomplir pendant le délai de deux ans mentionné à l'article 386 du nouveau code de procédure civile, les diligences qui ont été expressément mises à leur charge par la juridiction ».

A fait courir le délai de péremption au sens de ces dispositions une deuxième décision de radiation intervenue à l'audience du bureau de jugement, soumettant la réinscription de l'affaire à la communication par la demanderesse de ses pièces et de la copie de ses conclusions, diligences dont le sens ne pouvait échapper à un avocat à la cour.

PRÉALABLE DE CONCILIATION

Instance en liquidation d'astreinte

4ème A chambre sociale, 30 octobre 2019, N° RG 16/00469

L'instance en liquidation d'une astreinte prononcée par le juge du fond qui s'est expressément réservé le pouvoir de la liquider, même si elle n'est que la suite de la précédente, est une nouvelle instance soumise aux mêmes règles de procédure et nécessitant le préalable de conciliation.

L'omission de cette phase entraîne une nullité d'ordre public qui n'est régularisable en cause d'appel que lorsqu'elle n'est pas imputable aux parties. Dès lors, lorsque le salarié a fait citer la partie adverse directement devant le bureau de jugement, la régularisation n'est pas possible et il convient de constater la nullité de la procédure à compter de l'acte introductif d'instance.

PRESCRIPTION

Actions en contestation de la régularité et du bien fondé de la procédure de licenciement

Chambre sociale, 20 février 2008, RG : 07/6183

Le délai de douze mois institué par l'article L 321-16, alinéa 2, du Code du travail s'applique à la prescription tant des actions portant sur la régularité de la procédure de licenciement économique que des actions sur le fond y compris celles visant à contester la cause réelle et sérieuse du licenciement.

Actions en paiement

4ème A chambre sociale, 20 janvier 2016, RG 15/00516

Selon les dispositions de l'article 2224 du Code civil, le délai de prescription de cinq ans des actions en paiement de tout ce qui est payable par année ou à des termes périodiques plus courts, ne s'applique pas lorsque le calcul de la créance même périodique dépend d'éléments ignorés du créancier.

En établissant un accord écrit pour la mise en place d'un 13ème mois au profit des salariés du site de Montpellier, accord signé par les représentants du personnel de la région Sud-Est, un employeur a mis en mesure les salariés de l'ensemble de la région représentés par leurs délégués d'avoir connaissance de son contenu et il appartenait à ces délégués d'en informer ceux du site de Narbonne.

Ceux-ci ayant donc pu connaître l'existence de cet accord dès sa signature, leur demande de 13ème mois est prescrite au-delà de 5 ans.

PRÉTENTIONS DES PARTIES LIANT LES DÉBATS

4ème A chambre sociale, 22 Mars 2017, RG 15/04883

Nonobstant le fait qu'il n'existe pas de solde d'indemnité conventionnelle de licenciement en raison des sommes déjà versées à ce titre, dans la mesure où le salarié réclame à tort un solde de 17463,11 €, que l'employeur offre le règlement d'une somme de 15659,57 € et que le juge reste lié par les prétentions respectives des parties et doit se prononcer sur tout ce qui est demandé et seulement sur ce qui est demandé, il convient de condamner l'employeur au paiement d'une somme de 15659,57 € de solde d'indemnité conventionnelle de licenciement.

RÉCUSATION D'UN CONSEILLER PRUD'HOMME

Conflit d'intérêts

4ème A chambre sociale, 5 décembre 2018, RG 18/01070

Le fait qu'un conseiller prud'homme soit amené à siéger dans le cadre d'un litige où son avocat personnel assiste l'une des parties, alors qu'il a engagé avec ce même avocat plusieurs procédures qui sont concomitantes ou en cours, place ce conseiller dans une situation objective de conflit d'intérêts au sens de l'article L111-6 du Code de l'organisation judiciaire auquel renvoie l'article 341 du Code de procédure civile, situation qui est de nature à paraître influencer l'exercice impartial de sa fonction de conseiller.

Le conseiller se trouvant dans cette situation doit la faire cesser en s'abstenant et en se faisant remplacer, au regard de l'exigence supérieure du droit à un tribunal impartial consacrée par la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, afin d'exclure tout doute légitime au regard de cette exigence, ainsi que le demande l'article L1421-2 du Code du travail.

Il doit alors être fait droit à la demande de récusation présentée à son encontre.

REPRÉSENTATION DEVANT LA COUR D'APPEL

Postulation

Limitation territoriale (non)

CA Montpellier, chambre sociale, 5 juillet 2017 – RG 16/08711

L'application des dispositions issues de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, relatives à la représentation obligatoire devant la cour d'appel statuant en matière prud'homale n'implique pas la mise en oeuvre des règles de la postulation devant les cours d'appel, les parties pouvant être représentées par tout avocat, si elles ne font pas le choix d'un défenseur syndical. Dès lors devant la cour d'appel en matière prud'homale, un avocat peut plaider et postuler sans limitation territoriale.

UNICITÉ DE L'INSTANCE PRUD'HOMALE

4ème A chambre sociale, 25 mars 2015 - RG 14/09587

Selon l'article R.1452-6 du code du travail, toutes les demandes liées au contrat de travail entre les mêmes parties font, qu'elles émanent du demandeur ou du défendeur, l'objet d'une seule instance, sauf si leur fondement est né ou ne s'est révélé que postérieurement à la saisine du conseil de prud'hommes.

Lorsqu'après cassation d'un arrêt le déboutant de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral, un salarié comparaît devant la cour de renvoi, tandis qu'entretiens il a engagé une autre procédure de nature identique suite à la découverte de faits nouveaux, il lui appartient devant la cour de renvoi saisie de l'instance primitive de regrouper ses demandes relatives au même contrat de travail.

A défaut la règle de l'unicité de l'instance fait obstacle à la recevabilité de ses prétentions devant la cour saisie de la seconde procédure.

4ème sociale, 14 mars 2007, RG, 06.4467

Constitue une fin de non-recevoir pour toute autre procédure en première instance concernant le même contrat de travail l'existence d'une procédure devant la juridiction de renvoi, dès lors que la décision rendue en dernier ressort met fin à l'instance mais la cassation avec renvoi de cette décision fait renaître le litige initial dans la mesure où la Cour de renvoi est tenue de statuer au fond, et que l'ouverture de toute autre procédure devant la juridiction des prud'hommes et concernant le même contrat de travail se heurte au principe de l'unicité de l'instance prud'homale édicté à l'article R 516-1 du Code du travail.