

TD1 Situation :

C'est l'histoire d'un employé qui est mis à la porte manu militari par son patron et qui le fait constater par huissier avant de connaître les vicissitudes d'une procédure qui nous en apprend sur l'évolution d'une affaire en justice.

Monsieur CLINE est salarié cadre d'une entreprise de THAON LES VOSGES depuis 8 ans.

A la suite d'un débat un peu houleux la veille avec son employeur sur de soi-disant malversations, il revient le lendemain matin à 8 heures pour prendre son poste mais il est alors menacé physiquement par son patron qui le met dehors de l'entreprise manu militari et lui intime l'ordre de ne plus remettre les pieds à l'entreprise !

Une fois le choc passé, le salarié a la présence d'esprit de revenir deux heures plus tard, à 10 h, assisté d'un huissier de justice. Et à nouveau, devant l'huissier, son patron, dans une colère encore plus noire, l'agrippe physiquement devant l'huissier, l'insulte de voleur et lui hurle de ne plus remettre les pieds dans l'entreprise.

L'huissier de justice le constate dans un procès-verbal mais l'employeur lui téléphone vers midi pour lui dire que son comportement un peu brutal s'explique par le fait que le salarié a commis des fautes graves dans son travail et qu'il engage une procédure de sanction à son encontre dès le jour même.

Le jour même, l'employeur lui envoie un courrier recommandé de mise à pied pendant trois jours et lui demande de reprendre le travail à la suite cette mise à pied. Monsieur CLINE ne répond pas.

Sans attendre la procédure de licenciement, le salarié saisit le **CONSEIL DE PRUD'HOMMES D'EPINAL** sur la base du constat d'huissier et, se considérant victime d'un licenciement verbal et donc sans motif, il demande la condamnation de son employeur à lui payer les sommes suivantes :

- 80 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 18 000 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis
- 1 800 euros à titre d'indemnité de congés payés sur préavis,
- 15 000 euros à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires,
- 1 500 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur ce rappel de salaire,
- 1 500 euros à titre de remboursement de frais d'avocat.

En première instance, le Conseil de Prud'hommes rend le jugement suivant :

D'une part, il estime que la rupture du contrat de travail est bien une rupture à l'initiative de l'employeur. C'est donc un licenciement.

Il accorde donc à Monsieur CLINE les sommes suivantes :

- 18 000 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis
- 1 800 euros à titre d'indemnité de congés payés sur préavis,

Par ailleurs, les Juges estiment qu'effectivement Monsieur CLINE a accompli des heures supplémentaires qui n'ont pas été payées et lui accordent donc :

- 15 000 euros à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires,
- 1 500 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur ce rappel de salaire,
- 1 500 euros à titre de remboursement de frais d'avocat.

Or, Monsieur CLINE, qui n'a pas obtenu la somme de 80 000 euros demandée, n'est pas totalement d'accord sur le jugement et il fait **APPEL**.

En deuxième instance, la **COUR D'APPEL DE NANCY** rejuge totalement l'affaire et rend l'arrêt suivant :

Le fait que le salarié n'ait pas repris le travail après la demande de son employeur et qu'il n'ait fourni aucune explication sur les accusations de son employeur, s'analyse comme une démission. C'est le salarié qui est la cause de la rupture du contrat de travail.

La Cour d'Appel anéantit (infirme) le jugement du Conseil de Prud'hommes et décide de ne lui accorder que les sommes suivantes :

- 15 000 euros à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires,
- 1 500 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur ce rappel de salaire,
- 1 500 euros à titre de remboursement de frais d'avocat.

Monsieur CLINE, encore plus insatisfait de cette décision, forme un **POURVOI EN CASSATION**.

Devant la **COUR DE CASSATION**, il dit que la Cour d'Appel a mal jugé l'affaire en droit, puisqu'une démission ne peut reposer que sur une volonté claire et non-équivoque de mettre fin au contrat, ce qui n'était pas son cas.

La Cour de Cassation n'a rejugé le fond de l'affaire ; dans son arrêt, elle anéantit (casse) l'arrêt de la Cour d'Appel en disant simplement qu'au vu des éléments dont la Cour d'Appel disposait, elle a commis deux erreurs de droit :

- « *Le seul fait que le salarié n'ait pas repris son travail alors qu'il avait fait constater par huissier de justice qu'il avait été évincé physiquement de l'entreprise, ne peut pas être considéré comme une volonté claire et non équivoque de démissionner* »
- « *Puisque la rupture du contrat de travail doit être considérée comme étant à l'initiative de l'employeur et que celui-ci n'a pas adressé de lettre de licenciement motivée, le licenciement ne peut être qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse* ».

L'affaire est renvoyée devant une **COUR DE RENVOI**, la Cour d'Appel de Reims, qui rend l'arrêt suivant :

La Cour de renvoi juge que Monsieur CLINE a été victime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamne son ancien employeur à lui verser les sommes suivantes :

- 50 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 18 000 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis
- 1 800 euros à titre d'indemnité de congés payés sur préavis,
- 15 000 euros à titre de rappel de salaire pour heures supplémentaires,
- 1 500 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur ce rappel de salaire,
- 4 000 euros à titre de remboursement de frais d'avocat.