

# Droits, Libertés, Actions Juridiques

N°3

Mars 2018

## Spécial accueil des salariés

### Sommaire

**Page 1 : Editorial.**

\*\*\*\*\*

**Page 2 : Les textes applicables à la procédure de licenciement.**

**Commentaire.**

\*\*\*\*\*

**Page 3 : Suite du commentaire.**

**Ce qu'il faut retenir.**

\*\*\*\*\*

**Page 4 : Modèle de lettre demandant les motifs du licenciement.**

**La prescription en droit du travail.**

\*\*\*\*\*

**Page 5/6 : Jurisprudences locales.**

### **Formations juridiques 2018**

- Stage juridique de base : 11 au 15 juin ;
- Stage procédure prud'hommes : 19 et 20 avril ;
- Journées d'études élections professionnelles : 4 au 6 avril.

[nvo.fr](http://nvo.fr)

**"L'information sociale, juridique et syndicale"**

### Editorial

Les dernières ordonnances MACRON ont une nouvelle fois bouleversé le code du travail. Les droits des salariés sont passés à la moulinette, et les employeurs, partout préparent des centaines de milliers de suppressions d'emplois via des ruptures conventionnelles collectives ou individuelles, des démissions poussées et des licenciements sans motif.

Les salariés de plus en plus isolés dans l'entreprise, seront moins bien indemnisés en cas de licenciement abusif. Dans ce cas, la baremisation des indemnités avec des plafonds extrêmement bas ne compensent en rien la perte de l'emploi.

La prescription pour saisir le Conseil de prud'hommes a également été réduite. De 30 ans avant 2008, elle est passée à 5 ans puis à 3 ans en 2013, à 2 ans en 2016 et enfin à 1 an avec les ordonnances de 2017.

Moins de temps pour agir, une indemnisation au rabais mais aussi une procédure judiciaire de plus en plus complexe, autant d'ingrédients propres à éloigner les travailleurs de leur tribunal, mais n'est-ce pas là aussi les objectifs de la réforme.

De ces points il est question dans ce nouveau numéro du secteur Droits et Libertés, Actions Juridiques. Car pour résister il faut connaître et comprendre les enjeux qui se nouent aujourd'hui.

Je vous souhaite une bonne lecture.

Dominique HOLLE  
Secrétaire de l'UD

**La nouvelle procédure de licenciement applicable à tous les licenciements prononcés à compter du 18 décembre 2017.**

Aux termes de l'article L.1235-2 du Code du travail « *Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement prévue aux articles L. 1232-6, L. 1233-16 et L. 1233-42 peuvent, après la notification de celle-ci, être précisés par l'employeur, soit à son initiative soit à la demande du salarié, dans des délais et conditions fixés par décret en Conseil d'Etat.*

*La lettre de licenciement, précisée le cas échéant par l'employeur, fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement.*

*A défaut pour le salarié d'avoir formé auprès de l'employeur une demande en application de l'alinéa premier, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.*

*En l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, le préjudice résultant du vice de motivation de la lettre de rupture est réparé par l'indemnité allouée conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3.*

*Lorsqu'une irrégularité a été commise au cours de la procédure, notamment si le licenciement d'un salarié intervient sans que la procédure requise aux articles L. 1232-2, L. 1232-3, L. 1232-4, L. 1233-11, L. 1233-12, L. 1233-13 ait été observée ou sans que la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement ait été respectée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ».*

- Licenciement pour motif personnel

Aux termes de l'article R 1232-13 du Code du travail « *dans les quinze jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.*

*L'employeur dispose d'un délai de quinze jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.*

*Dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes, l'employeur peut, à son initiative, préciser les motifs du licenciement ».*

Des dispositions analogues sont contenues dans l'article R.1233-2-2 du code du travail relatif au licenciement économique.

**Commentaire**

C'est le fameux « droit à l'erreur » institué par les ordonnances MACRON au profit des employeurs.

En effet, précédemment, la lettre de licenciement fixait les limites du litige, les griefs qu'elle contenait devaient alors être précis, vérifiables et circonstanciés. Au nom de ce principe, une lettre non motivée ou insuffisamment motivée rendait le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Ce n'est donc plus le cas aujourd'hui.

Ainsi une fois la lettre de licenciement notifiée, le salarié dispose de 15 jours pour demander à son employeur de préciser les motifs énoncés dans la lettre<sup>1</sup>. Ce dernier dispose d'un délai identique pour y

---

<sup>1</sup> Voir modèle page 4

répondre s'il le souhaite. En outre, le texte précise qu'il peut de sa propre initiative préciser les motifs évoqués à l'encontre du salarié dans un délai de 15 jours après la notification de la rupture du contrat.

L'ensemble de ces échanges doit se faire par courrier soit en AR soit remis contre récépissé.

Désormais, si le salarié à qui le licenciement a été notifié n'a pas demandé à l'employeur de préciser les motifs invoqués dans la lettre de licenciement et que le juge caractérise par la suite une insuffisance de motivation, celle-ci ne privera plus à elle seule le licenciement de cause réelle et sérieuse. Cette irrégularité ouvrira droit à une indemnité qui ne pourra pas excéder un mois de salaire.

### **Ce qu'il faut retenir**

#### **- Procédure : forme, délais et sanction**

Lorsqu'un salarié a été licencié, et que la lettre ne contient pas de motif ou qu'elle est insuffisamment motivée, il convient de demander à l'employeur de préciser les griefs dans les délais réglementaires (15 jours à compter de la notification du licenciement) par courrier soit en AR soit remis contre récépissé. En effet, sans cette demande, le licenciement est irrégulier et le salarié a droit à une indemnité maximum d'un mois de salaire.

Si, pour une autre raison, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, l'indemnité versée au salarié pour réparer le licenciement abusif inclura l'indemnité prévue pour insuffisance de motivation.

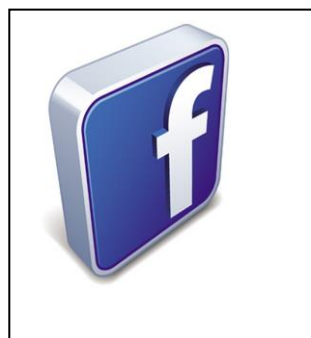
La réponse de l'employeur précisant les griefs retenus à l'encontre du salarié fixe les limites du litige.

Lorsque l'employeur ne répond pas au salarié, une incertitude demeure. A notre sens, le licenciement devrait être considéré comme abusif.

#### **- La prescription**

L'action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit désormais par 12 mois à compter de sa notification. Autrement dit, un salarié qui entend contester son licenciement en justice a donc 12 mois pour agir.

Une lecture rigoureuse du texte incite donc à faire partir ce délai de 12 mois à compter de la notification du licenciement, et non de la réponse apportée par l'employeur à la demande de précision formulée par l'employeur.



### Modèle de lettre à envoyer à l'employeur

Nom, adresse de l'entreprise

Nom, adresse du salarié

Date

Objet : demande de précision sur les griefs justifiant la rupture de mon contrat de travail

Monsieur, Madame,

En date du .../.../.... Vous avez procédé à la rupture de mon contrat de travail. A la lecture de votre courrier, < aucun motif justifiant votre décision n'est indiqué > ou < les motifs que vous indiquez manquent de clarté et de précision >.

Je vous demande donc de préciser les raisons qui ont conduit à entamer cette procédure et abouti à mon licenciement.

Veillez agréer, Monsieur, Madame, mes salutations distinguées.

Signature

### Évolution de la prescription

	Avant 2008	2008/2013	2013/2016	Sept 2017
<b>Indemnisation pour rupture abusive du contrat de travail</b>	<b>30 ans</b>	<b>5 ans</b>	<b>2 ans</b>	<b>1 an</b>
<b>Salaire</b>	<b>5 ans</b>	<b>5 ans</b>	<b>3 ans</b>	<b>3 ans</b>

### Principales prescriptions

Objet de la contestation	Délai	Point de départ du délai
Rupture du contrat de travail (régularité de la procédure de licenciement, cause réelle et sérieuse du licenciement, démission, prise d'acte, CSP).	12 mois	Notification de la rupture (du licenciement, de la démission, de la prise d'acte).
Absence ou insuffisance d'un plan de sauvegarde de l'emploi (ayant une incidence sur la nullité de la procédure de licenciement).	12 mois	Dernière réunion du CSE ou notification de la rupture du contrat du travail concernant le droit individuel du salarié à contester son licenciement.
Rupture conventionnelle	12 mois	Date d'homologation de la rupture conventionnelle
Licenciement discriminatoire ou discrimination	5 ans	Révélation de la discrimination
Harcèlement moral ou sexuel	5 ans	Jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer

## **La société ORANGE condamnée pour délit de marchandage et travail dissimulé !**

Depuis plusieurs années, la précarité en entreprise se décline de bien des manières : CDD, contrat de chantier, intérim, sous-traitance, travailleur détaché, micro-entrepreneur... De nombreuses formules s'offrent au patronat pour ne pas embaucher, produire à moindre coût et déstructurer au passage l'essence-même du droit du travail.

En témoigne un contentieux opposant 4 salariés à l'entreprise ORANGE, une affaire en plusieurs actes déclinée comme suit :

Acte 1 : la société ORANGE conclut un contrat de prestation de service avec la société CROM et met à disposition 4 salariés pour effectuer divers travaux de bricolage dans les locaux de la société de télécommunications. En réalité, ces 4 salariés ont été recrutés par CROM mais en présence de cadres d'ORANGE. Ce sont ces mêmes cadres qui organisent leurs journées de travail avec celles des agents d'ORANGE ; ils utilisent les véhicules, les consommables et en partie l'outillage de l'opérateur. Les congés payés sont pris après validation de ce dernier. En outre, les inspecteurs relèvent également que les salariés CROM occupent des emplois à faible valeur ajoutée, n'apportent aucun savoir-faire ou technicité particulière et que certains des travaux effectués sont exécutés par du personnel ORANGE. *« Ils sont donc totalement intégrés aux équipes d'ORANGE ».*

Acte 2 : en 2015, le syndicat CGT multiplie les démarches pour faire reconnaître le lien de subordination entre ORANGE et ces quatre salariés. Face au mutisme d'ORANGE, l'inspecteur du travail est saisi. Il dresse un procès-verbal pour travail dissimulé par la dissimulation d'emploi salarié. Il ne retient pas le délit de marchandage.

Acte 3 : fin 2015, ORANGE lance un nouvel appel d'offres par lequel elle n'envisage pas la poursuite de la relation avec la société CROM. Pour autant ni l'intégration des 4 salariés à ORANGE, ni leur transfert vers le nouveau prestataire n'est envisagé.

Début 2016 les 4 salariés soutenus par la CGT saisissent donc le Conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand en référé. Compte tenu des éléments, le 17 mai 2016 le Conseil condamne la société Orange au maintien d'une relation de travail avec ces 4 salariés dans l'attente du jugement sur le fond. Mais la société ORANGE, usant d'une procédure peu courante, saisit la Première présidente de la Cour d'appel, et obtient la suspension de l'exécution provisoire du jugement prud'homal. Conséquence immédiate de cette décision, les 4 salariés perdent leur activité et leur emploi. La Chambre sociale statuera par la suite à l'incompétence du référé pour trancher cette question. Une interprétation fort douteuse au regard des enjeux et de la jurisprudence en la matière.

Acte 4 : en mai 2016, le juge du fond est alors saisi. Le défenseur syndical soutient que tous les critères du contrat de travail sont réunis entre les salariés et la société ORANGE. Il conclut principalement à sa condamnation au titre des infractions pour travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié et délit de marchandage. A titre subsidiaire, il demande la condamnation de la société CROM pour licenciement abusif. Les conseillers prud'hommes lui donnent raison et condamne l'opérateur le 16 janvier 2018 à indemniser les salariés des préjudices subis au titre des violations de la loi mises en évidence.

Actes à venir : l'entreprise ORANGE qui aurait pu (aurait dû) régler ce différend dès 2015 en intégrant les 4 salariés à ses effectifs, décidera sûrement de faire à nouveau traîner la procédure en faisant appel.

Mais la procédure pénale, elle, est toujours en cours d'instruction suite au procès-verbal dressé par l'inspection du travail. Les salariés attendent la convocation d'ORANGE devant le Tribunal correctionnel et avec la CGT, ils se sont portés partie civile.

A suivre donc, mais tout est en place pour une forte condamnation d'ORANGE !

**Conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand, jugement du 16 janvier 2018.**

\*\*\*\*\*

## Le droit de grève devant le Conseil de prud'hommes.

Dans les entreprises, dès lors que tous les moyens de se faire entendre ont échoué, les travailleurs ont parfois recours à la grève. Elle est donc l'ultime expression collective et démocratique de ceux dont les revendications n'ont pas abouti.

L'objectif est de bloquer l'activité de l'entreprise, d'imposer la reprise des discussions et d'avancer sur les propositions jusque-là rejetées.

En principe, la grève ne peut faire l'objet de sanctions disciplinaires. Le rapport de force permet au contraire d'éviter de tels désagréments et de protéger les grévistes. Pour autant, certains employeurs n'hésitent pas à se lancer sur ce chemin semé d'embûches. En témoigne cette affaire instruite par le Conseil de prud'hommes.

Le 30 octobre 2017, les salariés d'une entreprise de service logistique se mettaient en grève et dénonçaient leurs conditions de travail. En outre, ils pointaient le manque de sécurité, les surcharges de travail et la politique salariale.

Le 02 novembre, un protocole d'accord intervenait entre la direction et la CGT.

\*\*\*\*\*

### **Un nom connu, un verdict attendu !**

Créateur d'une entreprise d'intérim polonaise « Carrières et conseils », Baptiste ROUGERIE fournissait plusieurs entreprises clermontoises de second œuvre en main d'œuvre polonaise. A la suite de procès-verbaux dressés par l'inspection du travail, il a été convoqué ce lundi 12 février 2018 en correctionnelle au Palais de justice de Clermont Ferrand : « *pour avoir entre 2013 et 2015 exercé une activité de travail dissimulé, mis à disposition des salariés intérimaires sans contrat de mise à disposition dans les délais prescrits, et exercé une activité de prêt de main d'œuvre en 2013 non conforme aux obligations légales* ».

La CGT Construction qui avait dénoncé les faits à l'inspection du travail s'est constituée partie intervenante. Les juges ont constaté qu'il œuvrait dans une succession d'entreprises qui avaient toute la même activité, les salariés passant de l'une à l'autre. L'entreprise « Carrières et conseils » aurait été mise en

A l'issue de ce mouvement, l'employeur revanchard ne cachait pas son intention de se séparer « des têtes d'affiches » selon ces termes. Joignant les actes à la parole, deux salariés se voyaient signifier une mise à pied à titre conservatoire le 04 novembre puis licencié pour faute grave le 17 novembre 2017.

Mais la concomitance entre le mouvement des salariés et les sanctions ne trompait pas le tribunal malgré les dénégations empruntées de mauvaise foi du patron.

En référé, c'est-à-dire en procédure accélérée, les deux salariés étaient réintégrés à leur poste, outre le paiement des salaires entre le jour de leur éviction de l'entreprise et leur reprise effective.

La CGT, partie intervenante, recevait également un dédommagement en ce qu'elle représente les intérêts collectifs des travailleurs.

Ainsi donc, qui est pris qui croyait prendre, et nos deux camarades ont rejoint leur collègues, reprenant leur travail au grand dam de l'employeur qui croyait avoir mis au pas ses salariés en faisant quelques exemples !

### **Conseil des prud'hommes de Clermont-Ferrand, jugement du 23 janvier 2018.**

liquidation judiciaire (il n'a fourni aucune preuve).

La CGT Construction a fait valoir que ces pratiques visent à fournir de la main d'œuvre pas chère, vulnérable et dépendante. Elles déstructurent la profession et créent un dumping social, une mise en concurrence avec des salariés ayant un statut inférieur et en fragilité pour défendre leurs droits. Elles empêchent l'embauche et la formation de jeunes dans les professions de la construction.

Le verdict a été prononcé : Baptiste ROUGERIE est condamné à 6 mois de prison avec sursis comme le demandait le Procureur, 40 000 € d'amende (le procureur demandait 75 000 €) et 10 ans d'interdiction de gérer une entreprise intérimaire. En outre le tribunal a ordonné l'inscription de sa condamnation sur le site du ministère prévu à cet effet (« name and shame »).

Enfin il est condamné à verser 1500 € au syndicat CGT Construction.

