

représentent 66 % des accidents de travail de la totalité de l'entreprise et que pour 1999 vous représentez déjà 65 % toujours sans témoins ni lésions visibles.

Vous n'admettez pas que votre attitude soit une cause sérieuse de ce taux très élevé d'arrêts de travail, cependant vos absences répétées sont une cause réelle et sérieuse de perturbation du bon fonctionnement de l'entreprise et nous oblige à vous remplacer.

Votre préavis d'une durée de deux mois, démarre dès la première présentation de cette lettre ; votre contrat de travail prendra donc fin au plus tard le 8 février 2000.

Au cours de ce préavis, vous pourrez vous absenter à raison de cinquante heures par mois, soit cent heures au total, pour rechercher un nouvel emploi. Vous conviendrez avec votre hiérarchie, en fonction des besoins de services, des modalités d'utilisation de ces heures libres qui vous sont accordées.

Au terme de votre contrat de travail, vous percevrez votre solde de tout compte et il vous sera remis votre certificat de travail. »

Par acte en date du 9 décembre 1999, la SARL HDM et M. S. concluaient une transaction aux termes de laquelle il était arrêté ce qui suit :

« Il a été préalablement exposé ce qui suit :

M. S. conteste le motif de licenciement invoqué car il affirme malgré son taux très important d'arrêts pour accidents de travail, qu'il prend toutes les dispositions nécessaires pour éviter les accidents. Il invoque plutôt des difficultés relationnelles réciproques et estime que dans ces conditions il est préférable de se séparer sous réserve de ne pas être pénalisé.

Un litige étant né, les parties se sont rapprochées et ont décidé d'y mettre fin par voies de concessions réciproques.

En conséquence, il a été décidé et arrêté ce qui suit :

L'entreprise accepte de libérer M. S. après un mois de préavis ou dès qu'il aura trouvé un nouvel emploi, au terme duquel il percevra son solde de tout compte plus ses indemnités de licenciement et la rémunération du second mois de préavis non effectué. Ceci doit rester totalement entre les parties.

M. S. se déclare rempli de l'intégralité des droits pouvant résulter de l'exécution comme de la rupture de son contrat de travail. En conséquence de quoi les parties renoncent, sous réserve d'exécution du présent accord (conclu en référence aux articles 2044 du Code civil sur les transactions et à l'article 2052 du même code prévoyant que le présent accord aura entre les parties « l'autorité de la chose jugée en dernier ressort »), à toute action ou instance de quelque nature que ce soit qui pourrait résulter de l'exécution ou de la rupture du contrat qui les a liés. »

Par lettre en date du 9 décembre 1999, la SARL HDM informait M. S. que « suite à (sa) demande et à la transaction établie ce jour », elle confirmait qu'elle acceptait de rompre son contrat de travail à dater du vendredi 10 décembre 1999 au soir (*sic*) ;

Le 20 janvier 2000, M. S. saisissait le Conseil de prud'Hommes de Reims d'une demande dirigée contre la SARL HDM et tendant à sa condamnation au paiement des sommes suivantes :

- 185 453 F à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 789,19 F à titre d'indemnité de congés payés sur le préavis
- 7 891,87 F à titre d'indemnité de préavis
- 10 000 F à titre d'indemnité pour transaction abusive
- 5 000 F en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile

et à l'annulation de la transaction ;  
Il demandait également, l'exécution provisoire du jugement à intervenir ;

## LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL – Transaction – Contestation de la validité – Examen des concessions patronales - Caractère dérisoire – Annulation.

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE REIMS  
(sect. ind. – Juge départiteur)  
28 janvier 2002  
S. contre SARL HDM

### FAITS ET PROCEDURE :

Par contrat en date du 21 décembre 1989, la SARL HDM a engagé M. S. en qualité d'agent de fabrication, coefficient P1, pour une durée de trois mois à compter du 3 janvier 1990 jusqu'au 2 avril 1990 ;

La relation de travail unissant les parties s'est, au terme du contrat, poursuivie, et s'est transformée en contrat à durée indéterminée ;

Par lettre remise en main propre en date du 22 novembre 1999, la SARL HDM a convoqué M. S. à un entretien préalable en vue de son éventuel licenciement ;

Cet entretien eu lieu le 29 novembre 1999 ;

Par lettre remise en main propre en date du 8 décembre 1999, la SARL HDM licenciait M. S. ;

Cette lettre était libellée comme suit :  
« Suite à notre entretien du 29 novembre 1999, avec M. D. gérant de l'établissement, nous sommes amenés à vous notifier par la présente votre licenciement.

Cette décision fait suite à notre avertissement du 25 novembre 1998, relatif à vos absences répétées pour maladie et accidents du travail où nous vous mettions en garde sur l'adéquation de votre poste avec votre état de santé et votre comportement.

Il s'avère qu'à ce jour vous n'avez rien changé à votre comportement puisque sur les quatre dernière années vous

(14) Compte tenu de la jurisprudence qui renvoie au recrutement provisoire d'un remplaçant sur contrat à durée déterminée [Soc. 5 janv.1999, RJS 2/99, n°91], sans nécessité d'un terme précis [Soc. 26 oct.1999, Bull. n° 399].

Dans ses écrits du 19 avril 2000, M. S. réitérait ses demandes, réclamant entre autre, un rappel d'indemnité de licenciement de 2 224,68 F ;

Dans ses écrits en date du 27 avril 2000, la SARL HDM concluait à voir :

- vu la transaction régularisée entre les parties le 9 décembre 1999
- déclarer irrecevable les demandes présentées par M. S. Subsidiairement :
- dire et juger que le licenciement de M. S. repose sur une cause réelle et sérieuse
- En conséquence,
- débouter purement et simplement M. S. de l'intégralité de ses demandes
- donner acte à la SARL HDM de ce qu'elle a assujéti à tort l'indemnité conventionnelle de licenciement à charges sociales, tant salariales que patronales
- lui donner acte de son offre de rembourser à M. S. les cotisations salariales en trop prélevées
- débouter purement et simplement M. S. de l'intégralité de ses demandes, fins et conclusions, plus amples ou contraires
- condamner M. S. en tous les dépens ;

Le 1<sup>er</sup> décembre 2000, les conseillers prud'hommes se déclaraient en partage de voix :

A l'audience présidée par le juge départiteur, les parties réitéraient leurs demandes et positions ;

MOTIFS DE LA DECISION :

**Il y a lieu de se référer aux écrits sus-indiqués des parties pour plus ample exposé de leurs moyens ;**

Sur la validité de la transaction conclue le 9 décembre 1999 :

**Aux termes de l'article 2044 du Code civil, une transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître ;**

**Les transactions conclues pour régler les conséquences de la rupture de contrats de travail sont, donc, sur le principe, licites ;**

**Outre les conditions habituelles qui régissent les actes juridiques en général la transaction, relative à un différend concernant la rupture d'un contrat de travail est soumise à des conditions spéciales de validité, tenant compte de la spécificité du droit du travail ;**

**S'agissant d'un différend concernant la rupture d'un contrat de travail, la transaction ne peut être conclue qu'une fois la rupture devenue effective, définitive ;**

**La transaction n'est valable que si elle a été conclue une fois la rupture définitive ; la transaction doit être conclue une fois la rupture « intervenue et définitive » par la réception par le salarié de la lettre de licenciement ;**

**Une transaction relative à un différend concernant la rupture d'un contrat de travail, n'est valable qu'après le prononcé du licenciement dans les formes légales ;**

**Aux termes de l'article L 122-14-1 alinéa 1 du Code du travail, la notification du licenciement doit être faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé ;**

**En l'espèce, le licenciement a été notifié à M. S. par lettre du 8 décembre 1999 ; cette « lettre a été remise en main propre ce jour » (sic) à M. S. ; cette précision figure expressément sur la lettre du 8 décembre 1999, suivie de la signature de M. S. ;**

**Il est incontestable que la lettre de licenciement du 8 décembre 1999 a été remise en main propre à M. S. le jour du 8 décembre 1999 contre sa signature ;**

**La lettre recommandée avec demande d'avis de réception peut être valablement remplacée par une autre catégorie d'écrit :**

- tel un exploit d'huissier

**- ou une lettre remise de la main à la main au salarié, datée et signée de par ce dernier, ce qui est le cas en l'espèce ;**

**Le licenciement a donc été régulièrement notifié au salarié par lettre remise en main propre du 8 décembre 1999 et signée par M. S. ;**

**De plus, l'examen des pièces versées aux débats démontre que la procédure de licenciement a été respectée (convocation à un entretien préalable par lettre remise en main propre du 22 novembre 1999, entretien préalable du 29 novembre 1999, licenciement par lettre du 8 décembre 1999 remise en main propre) ;**

**La transaction valablement conclue d'un point de vue formel, n'est valable, sur le fond, que s'il y a concessions réciproques ;**

**Celles-ci doivent être effectives et appréciables ; elles s'apprécient au moment où la transaction est conclue ;**

**En l'espèce, il a été décidé et arrêté ce qui suit, dans la transaction du 9 décembre 1999 :**

**« L'entreprise accepte de libérer M. S. après un mois de préavis ou dès qu'il aura trouvé un nouvel emploi, au terme duquel il percevra un solde de tout compte plus ses indemnités de licenciement et la rémunération du second mois de préavis non effectué... » ;**

**En l'occurrence, les concessions de l'employeur sont dérisoires au regard des droits de M. S. ;**

**En effet, compte-tenu du motif du licenciement, M. S. avait droit, à la date de celui-ci :**

- à un préavis ou une indemnité de préavis,
- à une indemnité de licenciement ;

**En l'occurrence, il est incontestable que la SARL HDM a renoncé à l'exécution du préavis, toutefois, la dispense de tout travail par le salarié pendant le préavis n'entraîne pas la « suppression » de l'indemnité compensatrice de préavis ;**

**Ainsi, en maintenant l'indemnité de préavis, l'employeur n'a conféré aucun avantage réel au salarié (étant ajouté qu'en tout état de cause, cet « avantage » aurait été bien peu « appréciable » au regard de la rupture du contrat de travail) ;**

**En définitive, la transaction conclue entre les parties ne comportent pas des concessions réciproques réelles et appréciables ;**

**Sur le fond, la transaction du 9 décembre 1999 n'est pas valable, et celle-ci est, en conséquence nulle ;**

**La demande de dommages et intérêts pour transaction abusive présentée par M. S. sera rejetée ;**

**En effet, M. S. ne prouve ni le caractère abusif de la convention ni le préjudice qu'il en aurait subi ;**

Sur la cause réelle et sérieuse de licenciement :

**Il y a lieu de se référer à la lettre de licenciement du 8 décembre 1999 qui énonce les motifs du licenciement, et qui fixe les termes du litige ;**

**Selon la lettre du 8 décembre 1999, M. S. a été licencié pour ses absences répétées qui sont une cause réelle et sérieuse de perturbation du bon fonctionnement de l'entreprise, et qui oblige la SARL HDM à la remplacer (sic) ;**

**Un salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans les conditions prévues par le Code du travail ;**

**Toutefois, si l'état de santé du salarié n'est pas, en soi, un motif de licenciement, le licenciement peut néanmoins être fondé, non pas sur la maladie du salarié, mais sur la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par son absence prolongée ou des arrêts de travail répétitifs, ce qui la contraint à pourvoir à son remplacement définitif ;**

**Il y a lieu d'apprécier si les absences répétées de M. S. engendraient, pour la SARL HDM une « perturbation du bon fonctionnement de l'entreprise » et nécessitaient le remplacement de ce dernier ;**

L'examen des pièces versées aux débats révèle que M. S. était fréquemment absent de l'entreprise, consécutivement à des arrêts maladie ou des accidents du travail ;

M. S. a, notamment, été absent de l'entreprise, pour arrêt maladie ou accident du travail :

- du 24/02/1997 au 28/02/1997
- du 25/03/1997 au 11/05/1997
- du 19/11/1998 au 21/11/1998
- du 23/02/1998 au 28/02/1998
- du 05/10/1998 au 10/10/1998
- du 06/03/1999 au 18/03/1999
- du 09/09/1999 au 18/09/1999
- du 23/09/1999 au 17/10/1999
- les 4 et 5/11/1999 ;

Pour justifier ses répercussions dommageables des absences répétées de M. S., la SARL HDM produit deux attestations établies par M. Demarly Patrick le 7 septembre 2000 et M. Simon Michel le 18 mai 2000, respectivement responsable fabrication et directeur industriel au sein de la SARL HDM ;

Selon M. Demarly, les absences de M. S. l'ont conduit à de nombreuses reprises à tenir le poste de M. S. afin d'assurer le flux correct des produits et cela au détriment de ses tâches quotidiennes d'encadrement et de gestion de l'atelier ;

M. Simon indique que le remplacement de M. S., lors de ses absences était indispensable par une autre personne de l'atelier, ou par le chef d'atelier ou le technicien méthodes, et ce au détriment de leurs tâches quotidiennes ;

Ces deux témoins précisent que pour le remplacement de M. S., le recours à un salarié intérimaire ou à un contrat à durée déterminée n'était pas envisageable, compte tenu du poste que celui-ci occupait ;

Ces deux témoignages à eux seuls ne sauraient démontrer avec objectivité, que les absences répétées de M. S. auraient eu des répercussions objectives sur le bon fonctionnement de l'entreprise, et notamment sur les horaires des autres salariés amenés à le remplacer sur son poste de travail, sur le flux des produits, sur la productivité de l'entreprise ;

Aucun élément objectif et technique ne démontre les répercussions dommageables des absences de M. S. sur le bon fonctionnement de l'entreprise ; la SARL HDM en considération de sa taille, du nombre de salariés et de la nature de l'emploi exercé par M. S. a fait face à son remplacement sans que soient démontrées les répercussions que ce remplacement aurait eu d'un point de vue objectif et technique sur le bon fonctionnement de l'entreprise ;

Dès lors, il y a lieu de constater que le licenciement de M. S. est dénué de cause réelle et sérieuse ;

Sur les demandes d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de préavis et de congés payés sur le préavis

Du fait du licenciement, M. S. a subi un préjudice circonstancié ;

Il a lieu de lui octroyer en application de l'article L 122.14.4 du Code du travail, une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un montant de 7 622,45 euros (soit 50.000 F) ;

Aux termes de l'article L 122.8 du Code du travail, l'inobservation du délai-congé ouvre droit, sauf faute grave du salarié, à une indemnité compensatrice. L'inobservation du délai-congé n'a pas, dans ce cas, pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin. En conséquence, la dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages, y compris l'indemnité de congés payés que le salarié aurait reçu s'il avait accompli son travail ;

En l'espèce, M. S. justifie d'une ancienneté de plus de deux ans ;

Le demandeur n'ayant reçu paiement que d'un mois de salaire, correspondant à la période de préavis du 9 décembre 1999 au 10 janvier 2000, il convient de lui allouer une indemnité de préavis, correspondant au deuxième mois du préavis que M. S. aurait dû accomplir, courant du 11 janvier 2000 au 8 février 2000 ;

Il y a lieu en conséquence d'allouer à M. S. une somme de 1 203,11 euros bruts (soit 7.891,87 F bruts) à titre d'indemnité de préavis et une indemnité de congés payés sur le préavis de 120,31 euros brut (soit 789,17 F bruts) ;

Sur le rappel de l'indemnité de licenciement :

Il est constant que l'indemnité conventionnelle de licenciement versée à M. S. a été à tort assujettie par l'employeur à charges sociales tant patronales que salariales, ce que celui-ci reconnaît dans ses écritures ;

Il convient de constater que la SARL HDM offre de rembourser en demandeur les cotisations salariales obligatoires indûment prélevées, s'élevant selon les déclarations non contestées de M. S., à la somme de 339,15 euros (soit 2.224,68 F) ;

Il y a lieu dès lors de condamner la SARL HDM à payer à M. S. cette somme au titre du solde de l'indemnité de licenciement ;

Il convient de condamner en outre la SARL HDM à remettre à M. S. un bulletin de salaire rectifié afférent au mois de décembre 1999 ;

Sur le surplus :

Il y a lieu de rappeler que le présent jugement est de droit exécutoire à titre provisoire en ce qu'il a condamné la SARL HDM à payer des indemnités de préavis, de congés payés sur le préavis, un solde restant dû sur indemnité de licenciement, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois, cette moyenne s'élevant en l'occurrence à 940,03 euros bruts et à remettre un bulletin de paie rectifié afférent au mois de décembre 1999 ;

Pour les autres chefs de décision, l'exécution provisoire ne sera pas ordonnée, cette mesure n'étant pas compatible avec la nature du litige ;

L'équité commande d'allouer au demandeur, contraint d'agir en justice et d'exposer des frais non compris dans les dépens une somme de 230 euros en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Il n'y a pas lieu de faire application de ces dispositions à l'égard de la SARL HDM compte tenu de la solution apportée au litige ;

La SARL HDM qui succombe sera condamnée aux entiers dépens ;

Tous autres chefs de demandes sont rejetés ;

PAR CES MOTIFS :

Le Conseil, en formation de départage, après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Statuant publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort ;

Dit que la transaction conclue entre la SARL HDM et M. S. le 9 décembre 1999 est nulle ;

Dit que le licenciement de M. S. intervenu par lettre du 8 décembre 1999 est dénué de cause réelle et sérieuse ;

Condamne la SARL HDM à payer à M. S. les sommes suivantes :

- 7 622,45 euros (sept mille six cent vingt deux euros quarante cinq centimes) soit 50 000 F à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 1 203,11 euros (mille deux cent trois euros onze centimes) bruts soit 7 891,87 F bruts à titre d'indemnité de préavis

- 120,31 euros (cent vingt euros trente et un centimes bruts) soit 789,17 F bruts à titre d'indemnité de congés sur le préavis

- 339,15 euros (trois cent trente neuf euros quinze centimes) soit 2 224,68 F correspondant au solde restant dû au titre de l'indemnité de licenciement

Condamne la SARL HDM à remettre à M. S. un bulletin de paie rectifié afférent au mois de décembre 1999 ;

Rappelle que le présent jugement est de droit exécutoire à titre provisoire en ce qu'il a condamné la SARL HDM à payer des indemnités de préavis, de congés payés sur le préavis, un solde restant dû sur l'indemnité de licenciement dans la limite maximum de neuf mois de salaires calculés sur la moyenne des trois derniers mois, cette moyenne s'élevant en l'occurrence à 940,03 euros bruts soit 6 166,20 F bruts, et à remettre un bulletin de paie rectifié afférent au mois de décembre 1999 ;

Condamne la SARL HDM à payer à M. S. une somme de 230 euros (deux cent trente euros) en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Ordonne d'office à la SARL HDM de rembourser aux organismes concernés, les indemnités de chômage qui ont pu être servies à M. S. du jour de son licenciement au jour du présent jugement dans la limite de trois mois d'indemnité de chômage ;

Dit qu'une copie certifiée conforme du présent jugement sera adressée à l'UNEDIC par les services du greffe à l'expiration des délais de recours.

(MM. Totaro, prés. – Tanner, mand. synd. – Me Pierrard, av.)

NOTE. – Une transaction, qui règle le litige né d'un licenciement, interdit au salarié de contester celui-ci devant les tribunaux dans la mesure où cet accord a acquis l'autorité de la chose jugée en dernier ressort.

Cela n'empêche pas le salarié de contester judiciairement la transaction qu'il a lui-même signée si celle-ci est inéquitable.

Le juge qui annule la transaction peut alors répondre à la contestation du licenciement.

En l'espèce, cette décision, qui a nécessité une audience de départage, est conforme à ce principe.

### La transaction

Le juge départiteur pouvait retenir plusieurs motifs d'annulation de cet accord :

1) La lettre de licenciement a été remise au salarié en main propre en violation de l'article L. 122-14-1 du Code du travail qui impose à l'employeur de notifier le licenciement par lettre recommandée avec accusé réception.

Il est regrettable que le juge départiteur n'ait pas retenu ce moyen de droit. En effet, il considère, contrairement à la jurisprudence, que la remise en main propre de la lettre de licenciement remplace valablement la lettre RAR.

On constate pourtant couramment que des employeurs procèdent ainsi à des licenciements fictifs afin de se séparer sans risque d'un salarié.

2) Une transaction doit comporter des concessions réciproques. En cas de litige, le juge doit déterminer la réalité de ces concessions.

En l'espèce, le juge a logiquement considéré que les concessions sont dérisoires au regard des droits du salarié. En effet, l'employeur autorisait ainsi le salarié à ne pas effectuer le second mois de préavis et lui « concédait » l'indemnité équivalente (qu'il a ensuite refusé de régler le salarié ayant retrouvé un emploi.)

D'une part, la concession constituant à régler au salarié le préavis et l'indemnité de licenciement n'apportait aucun avantage réel au salarié.

D'autre part, le juge a visiblement vérifié si le montant des sommes ainsi accordées au salarié réparait équitablement le préjudice constitué par la seule rupture du contrat de travail quel qu'en soit le motif (ce qu'il rappelle dans la motivation concernant l'indemnisation du licenciement : « *Du fait du licenciement, M. S. a subi un préjudice circonstancié* »).

Cette notion semble démontrer que toute rupture du contrat de travail par l'employeur, même reposant sur une cause réelle et sérieuse, constitue un préjudice qui doit être réparé au-delà de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement.

### Le licenciement

Le salarié a été licencié du fait de ses nombreux arrêts de travail. Selon l'employeur ces absences étaient « *une cause réelle et sérieuse de perturbation du bon fonctionnement de l'entreprise* » et obligeaient la société à remplacer le salarié.

Le juge a constaté la réalité des nombreuses absences mais a retenu que l'employeur ne démontrait pas objectivement et techniquement les répercussions dommageables des absences du salarié sur le bon fonctionnement de l'entreprise, notamment compte tenu de sa taille, du nombre de salariés et de la nature de l'emploi (voir les obs. de M. Bonnechère sous Cass. Soc. 20/11/2001 dans le présent numéro).

L'employeur n'a pas interjeté appel de cette décision du Conseil de prud'hommes de Reims, qui est donc définitive.

Michel Tanner, service juridique de l'UL de Reims.