

**CONSEILS DE PRUD'HOMMES – Bureau de conciliation – Pouvoirs – Licenciement pour faute grave – Octroi des indemnités de préavis et de congés payés (deux espèces) – Preuve reposant sur l'employeur – Faits manifestement insuffisants pour retenir une faute grave (première espèce) – Transaction antérieure à la notification par lettre recommandée avec accusé de réception – Nullité de la transaction (deuxième espèce).**

Première espèce :

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE LYON (Conciliation - Département) 7 juillet 2004  
**B. contre SARL Confort Général Européen**

Mlle B. était engagée par la société Confort Général Européen en qualité de commercial sédentaire téléopératrice à compter du 16 juillet 2003 ;

Le 19 janvier 2004 le dirigeant de la société CGE remettait en main propre au salarié une lettre de licenciement pour faute grave et la portait le 20 janvier 2004 ;

Mlle B. refusait de signer toute transaction ;

Mlle B. Aziza qui conteste le bien fondé du licenciement saisissait le Conseil de prud'hommes le 25 février 2004 ;

A l'audience de conciliation du 29 mars 2004, Mlle B. sollicitait le paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire et indemnité de préavis ;

Un procès-verbal de partage de voix était établi le 29 mars 2004 ;

A l'audience de département du 8 juin 2004 Mlle B. sollicite le paiement des sommes suivantes :

- 1 280,68 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 128,07 euros au titre des congés payés afférents,
- 189,71 euros à titre de rappel de salaire conventionnel,
- 18,97 euros au titre des congés payés afférents ;

Elle expose qu'il appartient à la société CGE de justifier la faute grave alléguée et en l'état de l'absence d'éléments sérieux de nature à étayer l'imputation d'une faute grave, elle est légitime à solliciter le paiement de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents ;

Mlle B. invoque l'application de la convention collective mentionnée sur le bulletin de salaire et notamment le respect du salaire minimum conventionnel ;

La société Confort Général Européen répond que l'attestation de Mme B. confirme la réalité des griefs invoqués et notamment les injures proférées à l'égard de son supérieur hiérarchique ; En conséquence la demande se heurte à une contestation sérieuse ;

La demande formée au titre de rappel de salaire n'est pas justifiée par les pièces produites ;

DISCUSSION :

**Il appartient à l'employeur qui reproche au salarié une faute grave privative d'indemnité de préavis, de justifier par la production de pièces des éléments de nature à étayer son allégation ;**

**Si le bureau de conciliation n'a pas à procéder à l'analyse de ces pièces, ce qui relève des pouvoirs du juge du fond ; il doit vérifier qu'elles présentent au moins une apparence de sérieux ;**

**La lecture de la seule attestation produite, alors qu'il est fait grief à Mlle B. dans le cadre de son licenciement de pratiques commerciales qui auraient pu engager la responsabilité pénale de son employeur et d'injures proférées à l'encontre de son supérieur hiérarchique, est manifestement insuffisante pour retenir la faute grave ;**

**En effet Mlle B. qui aurait été victime de ces injures le 5 janvier 2004 soit le jour de la convocation à l'entretien préalable au licenciement relate des propos tenus à son égard qui ne peuvent en aucun cas être qualifiés d'injures, les seuls termes déplacés émis par Mlle B. ne concernant ni un supérieur ni un autre membre de la société ;**

**En considération de ces éléments la contestation par la société CGE de la créance de Mlle B. n'apparaît pas sérieuse et il sera fait droit aux demandes de cette dernière en paiement de l'indemnité de préavis et des congés payés afférents ;**

**Aux termes de l'article R.143-2 du Code du travail relatif au bulletin de paie, l'employeur est tenu de porter à la connaissance du salarié la convention collective applicable ;**

**Si dans les relations collectives du travail, une seule convention collective est applicable, laquelle est déterminée par l'activité principale de l'entreprise dans les relations individuelles, le salarié à défaut de se prévaloir de cette convention peut demander l'application de la convention collective mentionnée sur le bulletin de salaire, cette mention valant reconnaissance de l'application de la convention à son égard ;**

**Le salaire minimum prévu pour un salarié niveau II échelon 1 par la CCN des commerces de gros est de 1 128,12 euros mensuels pour 151,67 heures de travail ;**

**Au vu des bulletins de salaire produit aux débats il est dû à Mlle B. 189,71 euros à titre de rappel de salaire outre 18,97 euros au titre des congés payés afférents ;**

**PAR CES MOTIFS :**

**Ordonne à la société Confort Général Européen de verser à Mlle B. les sommes provisionnelles suivantes :**

- 1 280,68 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis
- 128,07 euros au titre des congés payés afférents,
- 189,71 euros à titre de rappel de salaire conventionnel ;
- 18,97 euros au titre des congés payés afférents ;

(Mme Augier, prés. – M<sup>es</sup> Meyer, Brochard, av.)

Deuxième espèce :  
CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE LYON (Conciliation - Départage) 7 juillet 2004  
**M. contre SARL Confort Général Européen**

M. M. était engagé par la société Confort Général Européen en qualité de commercial sédentaire téléopérateur à compter du 3 juillet 2003 ;

Le 19 janvier 2004 le dirigeant de la société CGE remettait en main propre au salarié une lettre de licenciement pour faute grave ;

Le même jour une transaction était signée aux termes de laquelle M. M. renonçait à contester son licenciement et se voyait remettre la somme de 970 euros inférieure à un mois de salaire ;

La lettre de licenciement était postée le 20 janvier 2004 ;

M. M. qui conteste le bien-fondé du licenciement et la validité de la transaction saisissait le Conseil de prud'hommes le 25 février 2004 ;

A l'audience de conciliation du 29 mars 2004 M. M. sollicitait le paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire et indemnité de préavis ;

Un procès-verbal de partage de voix était établi le 29 mars 2004 ;

A l'audience de départage du 8 juin 2004 M. M. sollicite le paiement des sommes suivantes :

- 1 280,68 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 128,07 euros au titre des congés payés afférents,
- 238,33 euros à titre de rappel de salaire conventionnel,
- 23,83 euros au titre des congés payés afférents ;

Il expose que la transaction signée avant ou simultanément à la remise de la lettre de licenciement et en tout état de cause avant la réception de la lettre recommandée avec accusé de réception est manifestement nulle ;

Il appartient à la société CGE de justifier la faute grave alléguée et en l'état de l'absence d'éléments de nature à étayer l'imputation d'une faute grave, M. M. est légitime à solliciter le paiement de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents ;

M. M. invoque l'application de la convention collective mentionnée sur le bulletin de salaire et notamment le respect du salaire minimum conventionnel ;

La société Confort Général Européen répond que l'employeur invoquant un motif disciplinaire doit respecter la procédure disciplinaire qui ne fait pas référence à l'obligation de notification par lettre recommandée avec accusé de réception. En conséquence la transaction ne peut être déclarée nulle et la demande se heurte dès lors à une contestation sérieuse ;

La demande formée au titre de rappel de salaire n'est pas justifiée par les pièces produites ;

DISCUSSION :

**En application de l'article L. 122-14-1 du Code du travail tout licenciement y compris un licenciement fondé sur un**

**motif disciplinaire doit être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception ;**

**La transaction conclue en l'absence de notification préalable du licenciement dans les conditions prévues par cet article est manifestement nulle, le licenciement n'ayant pas acquis un caractère définitif ;**

**La société CGE ne produit aux débats aucun élément de nature à justifier la faute grave reprochée dans la lettre de licenciement, faute grave qui seule permet l'extinction de son obligation de payer l'indemnité compensatrice de préavis en application des articles 1315 du Code civil et L. 122-8 du Code du travail ;**

**Il y a lieu en conséquence d'allouer à M. M. les sommes provisionnelles de 1 280,68 euros et 128,07 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents ;**

**Aux termes de l'article R.143-2 du Code du travail relatif au bulletin de paie, l'employeur est tenu de porter à la connaissance du salarié la convention collective applicable ;**

**Si dans les relations collectives du travail, une seule convention collective est applicable, laquelle est déterminée par l'activité principale de l'entreprise, dans les relations individuelles, le salarié à défaut de se prévaloir de cette convention peut demander l'application de la convention collective mentionnée sur le bulletin de salaire, cette mention valant reconnaissance de l'application de la convention à son égard ;**

**Le salaire minimum prévu pour un salarié niveau II échelon 1 par la CCN des commerces de gros est de 1 128,12 euros mensuels pour 151,67 heures de travail ;**

**Au vu des bulletins de salaire produits aux débats il est dû à M. M. 238,33 euros à titre de rappel de salaire outre 23,83 euros au titre des congés payés afférents ;**

**PAR CES MOTIFS :**

**Ordonne à la société Confort Général Européen de verser à M. M. les sommes provisionnelles suivantes :**

- 1 280,68 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis
- 128,07 euros au titre des congés payés afférents,
- 238,33 euros à titre de rappel de salaire conventionnel ;
- 23,83 euros au titre des congés payés afférents.

(Mme Augier, prés. – M<sup>es</sup> Meyer, Brochard, av.)

### Note.

Ces deux décisions du juge départiteur sont relatives aux pouvoirs du bureau de conciliation en cas de faute grave (C. Rodriguez "Le rôle actif du juge prud'homal au regard des pouvoirs du bureau de conciliation", Dr. Ouv. 2004 p. 267 ; D. Boulmier "Le bureau de conciliation", Dr. Ouv. 2004 p.98).

Dans la première décision (dossier B.), l'employeur s'était contenté de produire une seule attestation en soutenant qu'il y avait, dans ces conditions, une contestation sérieuse ne permettant pas au bureau de conciliation d'ordonner une provision.

Le juge départiteur n'a pas suivi cette argumentation en jugeant que : *"Si le bureau de conciliation n'a pas à procéder à l'analyse des pièces, ce qui relève du pouvoir du juge du fond, il doit vérifier qu'elle présente au moins une apparence de sérieux"*.

Dans la deuxième décision (dossier M.), l'employeur invoquait l'existence d'une transaction signée avant la notification par LRAR de la lettre de licenciement.

Il était également soutenu que l'article R 516-18 ne permettait au bureau de conciliation que d'ordonner la condamnation à des provisions et non de constater qu'une transaction était nulle.

Le juge départiteur ne suit aucun de ces deux arguments et rappelle :

*"En application de l'article L 122-14 1° du Code du travail, tout licenciement, y compris le licenciement fondé sur un motif disciplinaire, doit être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception.*

*La transaction conclue en l'absence de notification préalable de licenciement dans les conditions prévues par cet article est manifestement nulle, le licenciement n'ayant pas acquis un caractère définitif" (Cass. Soc. 18 fév. 2003, Dr. Ouv. 2003 p. 442).*

**Georges Meyer**, avocat au Barreau de Lyon