

**CONTRAT DE TRAVAIL – Contrat “nouvelles embauches” – Application des règles relatives au CDI lors de la rupture – Effet.**

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE LYON (section industrie) 20 mars 2007

**M. contre BTM transports et a.**

FAITS ET PROCEDURE :

M. M. reconnu travailleur handicapé par la COTOREP, a été embauché par la SARL BTM dans le cadre d'une convention relative à la réalisation d'une évaluation en milieu de travail signée le 19 octobre 2005, prolongée par la signature d'un contrat nouvelles embauches en date du 7 novembre 2005.

M. M. va subir une agression dans le cadre de son travail le 26 décembre 2005 et va se trouver en arrêt de travail pour accident du travail du 26 au 27 décembre 2005.

M. M. va être convoqué à un entretien préalable fixé au 9 février 2006 et va être mis à pied à titre conservatoire en attendant l'envoi de la lettre de licenciement le 20 février 2006.

M. M. contestant ce licenciement a saisi le Conseil de prud'hommes de Lyon (...)

Motivation de la décision :

**Attendu que M. M. a été embauché dans le cadre d'un contrat nouvelles embauches permettant à l'employeur de**

rompre ledit contrat sans procédure, ni motif de rupture durant une période de deux ans ;

Attendu que le CNE a été signé le 7 novembre 2005 et que la rupture du contrat a été prononcée le 20 février 2006 ;

Attendu qu'au vu des pièces produites, la SARL BTM, en organisant une procédure d'entretien préalable, en énonçant les motifs de licenciement qualifiant de faute grave le licenciement intervenu, s'est placée sur le terrain du licenciement ;

Attendu qu'ainsi, il y a lieu d'appliquer à la rupture intervenue, les dispositions du Code du travail concernant la rupture du CDI prévues aux articles L 122-4 et suivants du Code du travail ;

Attendu que du fait de l'ancienneté de M. M. et de la taille de l'entreprise, il y a lieu d'analyser la rupture intervenue au titre de l'article L 122-14-5 du Code du travail ;

Attendu que pour ce qui concerne l'irrégularité de la procédure invoquée par M. M., il y a lieu de constater que la lettre de convocation à l'entretien préalable ne comporte pas la mention permettant au salarié de se faire assister par un conseiller du salarié extérieur à l'entreprise, qu'ainsi il y a lieu de faire droit à la demande formulée à hauteur de 400 € ;

Attendu qu'il appartient à l'employeur qui invoque la faute grave à l'appui d'un licenciement empêchant la poursuite du contrat même pendant la période du préavis d'en rapporter la preuve ;

Attendu que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement sont les suivants :

- en date du 31 janvier vous vous êtes permis de vous adresser à Mme L. dans des termes très grossiers...

- ce fait grave fait suite à un autre événement la veille qui nous a été rapporté par la société La Poste, alors que vous faisiez l'objet d'un contrôle de routine que vous avez mal pris en répondant au chef d'équipe du centre de tri colis poste (...) le responsable de cette ... ne souhaitant plus vous voir dans ses locaux,

- votre insubordination et vos propos sont inacceptables et portent atteinte à l'image de notre société vis-à-vis de notre client principal...

Attendu qu'en ce qui concerne les propos grossiers tenus par M. M., la lettre de licenciement indique les propos suivants : *"regarde quelle heure il est, j'appelle l'inspection du travail et les prud'hommes pour qu'ils voient les conditions de travail"* ;

Attendu non seulement, qu'aucune attestation n'est versée aux débats corroborant ces propos, ceux-ci ne sont que le rappel à l'employeur des droits et protections dont détient le salarié de par la loi et qu'en aucun cas, s'ils avaient été prononcés, ils ne relèvent de la qualification de termes grossiers ;

Attendu qu'en ce qui concerne le motif visant un événement qui se serait produit le 31 janvier 2006 dans les locaux de la société La Poste, là encore, aucune attestation, ni courrier ne sont versés aux débats par la SARL BTM, le seul fait d'avoir répondu au chef d'équipe, au vu du handicap de M. M. (malentendant, port d'un appareil auditif) ne peut être apprécié comme une faute commise par M. M. légitimant un licenciement ;

Attendu qu'ainsi au vu de l'ancienneté de M. M. et du préjudice subi il y a lieu de fixer à 2 580 € les dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Attendu qu'en l'absence de faute grave, il y a lieu de procéder au paiement de la mise à pied conservatoire à hauteur de 871,40 € et les congés payés afférents ;

Attendu que de surcroît, en l'absence de faute grave et en fonction de la procédure diligentée par la SARL BTM, il y a lieu d'ordonner le paiement du préavis au vu de l'article L 327-7 du Code du travail puisque M. M. est handicapé, qu'ainsi à ce titre il lui sera octroyé la somme de 643,72 € correspondant à deux semaines de préavis (1 semaine x 2) ;

Attendu qu'en ce qui concerne le paiement des salaires pour la période du 2 au 7 novembre, il y a lieu de constater que lors de l'audition de police intervenue dans le cadre de l'agression que M. M. a subi le 26 décembre 2005 celui-ci déclare avoir travaillé pour la SARL BTM à partir du 7 novembre 2006, et qu'à aucun moment son nom n'apparaît sur le bordereau de livraison (pièce 12) ; que pour toutes ces raisons il sera débouté en sa demande ;

Attendu que le Conseil de prud'hommes excluant de par la procédure de licenciement, l'application des règles du CNE, il n'y a pas lieu de faire droit ni à l'indemnité de précarité ; ni à la sanction sur l'absence de la mention de la prescription de douze mois pour saisir le Conseil de prud'hommes, dans la lettre de licenciement ;

Attendu qu'au vu des motifs invoqués et des éléments visés, la nullité du licenciement ne peut être retenue, n'étant pas rapporté que le handicap de M. M. serait à l'origine du licenciement ;

Attendu enfin qu'il n'est pas contesté que M. M. n'a pas subi la visite médicale d'embauche au titre de l'article R. 241-48 du Code du travail, et que de ce fait en n'organisant pas cette visite, la société BTM n'a pas respecté ses obligations contractuelles, ni satisfait à l'article L. 230-2 du Code du travail pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés, qu'ainsi le Conseil estime à 100 € le montant des dommages et intérêts pour non-respect de cette obligation.

#### PAR CES MOTIFS :

Dit que le licenciement de M. M. est dépourvu de cause réelle et sérieuse,

Fixe la créance de M. M. au passif de la liquidation judiciaire de la société BTM aux sommes suivantes :

- 2 580 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 400 € à titre de dommages et intérêts pour procédure irrégulière,

- 643,72 € à titre d'indemnité de préavis (deux semaines),

- 64,37 € à titre de congés payés afférents,

- 871,40 € au titre du paiement de la mise à pied conservatoire,

- 87,14 € à titre de congés payés afférents,

- 100 € à titre de dommages et intérêts pour absence de convocation à la visite d'embauche.

Dit que ces sommes produiront intérêts à compter du jour de la demande pour les salaires et du jour du prononcé pour les dommages et intérêts.

Dit avoir lieu à l'exécution provisoire des sommes visées par l'article R. 516-37 du Code du travail.

(M<sup>es</sup> Khaldi Merabet, Baetsle, av.)

## Note.

Cette décision concernant la rupture d'un CNE intervient, non sur les grands principes de la validité du CNE et la conformité avec le droit international (1), mais sur la rupture opérée par l'employeur de manière classique sur le mode d'une rupture de CDI et ses conséquences.

Dans cette affaire, le salarié, recruté quelques mois plus tôt par CNE, est convoqué à un entretien préalable suivi d'une mise à pied conservatoire, et d'un licenciement motivé pour faute grave. Les conseillers prud'hommes, en parité, ont considéré que l'employeur s'était placé dans le cadre de la procédure du licenciement du salarié en CDI pour faute grave, qu'il fallait en appliquer les règles et procéder à l'examen des motifs invoqués. En la matière, il n'y avait pas faute grave et le Conseil a ordonné le paiement des indemnités de rupture, de la mise à pied conservatoire, et des dommages et intérêts au titre de l'article L122-14-5 (occasion est donnée de rappeler que les textes régissant la procédure disciplinaire sont applicables en matière de CNE).

La prime de fin de contrat, prévue en cas de rupture d'un CNE pendant la durée de deux ans était-elle due ? Les conseillers ont considéré, compte tenu de l'application des règles de droit commun du licenciement, qu'il y avait lieu d'écarter la demande de paiement de fin de contrat.

Or, le texte régissant le CNE prévoit qu'en cas de rupture du contrat par l'employeur au cours des deux premières années, une indemnité correspondant à 8 % de la rémunération calculée sur la base de l'ensemble des salaires bruts versés durant le contrat, des primes et accessoires dus en exécution de la prestation de travail, de l'indemnité compensatrice de congé, du salaire versé pendant le préavis ou de l'indemnité compensatrice de préavis doit être versée au salarié, *sauf en cas de faute grave*.

Les conseillers, ont considéré, à tort, qu'en appliquant l'ensemble des règles du droit commun du licenciement du CDI, il n'y avait pas lieu de revenir sur le droit spécifique tenant à l'indemnité de fin de contrat, alors qu'en application du texte susvisé il y avait lieu de rétablir le salarié en ses droits tenant à la spécificité de son contrat, par le paiement de l'indemnité de fin de contrat. Cette solution a d'ailleurs été adoptée dans des cas de rupture des CDD requalifiés en CDI. Le salarié dans cette situation doit conserver l'indemnité de précarité qui lui a été versée.

Il faut malheureusement reconnaître que la faiblesse du contentieux en la matière n'est pas de nature à une connaissance approfondie du texte régissant le CNE, et de son application (2).

**Bernard Augier**, *Président du Conseil de prud'hommes de Lyon*

(1) Convention 158 de l'OIT et affaire *de Wee* : CPH Longjumeau 28 avr. 2006 RPDS 2006 p.165 n. L. Milet ; CA de Paris 20 oct. 2006 Dr. Ouv. 2007 p.132 n. I. Meyrat ; Tr. Conflits 19 mars 2007 ci-après p. 395 ; CA Paris (18<sup>e</sup> E) 6 juillet 2007, à paraître au Dr. Ouv.

(2) Pour des études didactiques sur le CNE : RPDS octobre 2005 n° 726 p. 311 ; F. Saramito « Une régression : le contrat "nouvelles embauches" », Dr. Ouv. 2006 p. 65.