HAL
open science

Le rôle de l'avocat dans la procédure prud'homale

Marine Tourmann

▶ To cite this version:

Marine Tourmann. Le rôle de l'avocat dans la procédure prud'homale. Droit. 2017. dumas-01671332

HAL Id: dumas-01671332
https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-01671332v1

Submitted on 22 Dec 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

UNIVERSITE DE TOULON

Faculté de droit

MASTER II – PERSONNE ET PROCES – PRATIQUE DROITS FONDAMENTAUX

RAPPORT DE STAGE

« Le rôle de l'avocat dans la procédure prud'homale »

Stage en cabinet d'avocat

Maître OTT-RAYNAUD

131 AVENUE MARECHAL FOCH – 83 000 TOULON

Sous la direction de

Monsieur Alexis LE QUINIO

Maître de conférences en droit public

Rapport de stage par

Marine TOURMANN

Année universitaire 2016-2017

UNIVERSITÉ DE TOULON

Engagement de non plagiat.

Je soussigné, ...TOURNANN.....Marine.....

N° carte d'étudiant : ..21.60.1158.....

Déclare avoir pris connaissance de la charte des examens et notamment du paragraphe spécifique au plagiat.

Je suis pleinement conscient(e) que le plagiat de documents ou d'une partie de document publiés sous quelques formes que ce soit (ouvrages, publications, rapports d'étudiant, internet etc…) constitue une violation des droits d'auteur ainsi qu'une fraude caractérisée.

En conséquence, je m'engage à citer toutes les sources que j'ai utilisées pour produire et écrire ce document.

Fait le ..19/06/2017

Signature(s)

Ce document doit être inséré en première page de tous les rapports, dossiers et/ou mémoires.

Document du chapitre 10 annexe 5, issu de la Charte des examens adoptée en Conseil d'Administration le 11 juillet 2013 après avis du CEVU du 27 juin 2013 - Délibération N°2013-73

« En droit du travail plus sans doute qu'en aucune autre branche du droit, le "spirituel" doit l'emporter sur le "matériel", l'inspiration humanitaire doit primer la réglementation étroite et technique, car la finalité de ce droit réside dans l'homme ».

André BRUN et H. GALLAND - *Traité de droit du travail*, 2e éd., Paris, Sirey, 1978, t. 1, n° 1, p. IX.

SOMMAIRE

PARTIE I : LA PRESENTATION DU CABINET.....17

PARTIE II : LES MISSIONS CONFIEES PENDANT LE STAGE.....25

PARTIE III : LE ROLE DE L'AVOCAT DANS LA PROCEDURE PRUD'HOMALE.....39

CHAPITRE I : Le rôle de l'avocat dans la procédure prud'homale en théorie

CHAPITRE II : Le rôle de l'avocat dans la procédure prud'homale en pratique

REMERCIEMENTS

*Je remercie toutes les personnes du cabinet et en particulier **Maître OTT-RAYNAUD**, ainsi que **Mlle Laura RUMELHART**, juriste, pour la confiance qu'elles m'ont témoignée, au travers des responsabilités qui m'ont été confiées.*

*Pour leur sympathie et leurs conseils, je remercie **Maître MISSUC** et **Maître DRAGONNE**.*

*Je remercie **Monsieur Thierry DI MANNO**, Doyen de l'Université de TOULON et Responsable du Master 2 Personne et procès spécialité droits fondamentaux pour m'avoir donné l'opportunité d'effectuer ce stage.*

*Je tiens par ailleurs à remercier **Monsieur Alexis LE QUINIO**, qui a lui aussi rendu ce projet possible, en acceptant de m'encadrer dans la rédaction de mon rapport de stage, au travers de ses conseils et du suivi de mon travail.*

A mes proches pour la confiance qu'ils m'accordent.

Merci d'avoir fait de ce stage une expérience si unique.

INTRODUCTION

Le début de mes études de droit a été motivé par la curiosité de découvrir ce milieu, qui correspondait en plusieurs points à mes attentes, personnelles et professionnelles. C'est au cours de mes rencontres avec des professionnels du droit, mais aussi à l'occasion d'audiences auxquelles j'ai pu assister, que je me suis tournée vers le métier d'avocat.

Jusqu'en Master 2, j'ai choisi un parcours pluridisciplinaire, mêlant le droit civil, le droit administratif et la procédure civile. Ce n'est que lors du choix de mes options pour l'examen d'entrée au CRFPA que je me suis positionnée et que je me suis tournée vers l'option « droit civil ». Le choix de mon stage devait me conforter ou non dans cette décision.

Durant mes premières années universitaires, il ne m'avait jamais été permis d'effectuer un stage d'une aussi longue durée. Ainsi, j'ai décidé de mettre cette opportunité à profit pour exercer un stage en cabinet d'avocat.

Durant le mois d'octobre 2016, j'ai déposé une demande de stage auprès du cabinet OTT-RAYNAUD.

J'ai sélectionné ce cabinet car il correspondait à mes attentes sur le fond et sur la forme. Le cabinet étant pluridisciplinaire, ce stage devait notamment me permettre d'acquérir un avis concernant le métier d'avocat en droit du travail et en droit civil.

C'est finalement l'entretien que j'ai effectué qui m'a conforté dans le choix du cabinet de Maître OTT-RAYNAUD.

En effet, elle a évoqué le souhait de me confier de réelles responsabilités lors de mon stage. Il ne devait pas s'agir d'un stage d'observation mais d'un stage pratique.

Or, ma recherche était essentiellement basée sur cet aspect, puisque je souhaitais étudier le métier d'avocat en pratiquant moi-même diverses missions, telle que la rédaction de conclusions ou d'assignations.

C'est ainsi que j'ai débuté mon stage auprès de Maître OTT-RAYNAUD le 15 novembre 2016.

PARTIE I – PRESENTATION DU CABINET

I- Présentation de Maître OTT-RAYNAUD

Maître OTT-RAYNAUD est titulaire d'un diplôme universitaire technique, Gestion des entreprises et des administrations, d'un Master de droit des contentieux public et privé obtenu à l'Université de Toulon, ainsi que du certificat d'aptitude à la profession d'avocat.

Elle a prêté serment en janvier 2010.

II- Présentation du cabinet

Le cabinet est situé au 131 avenue Maréchal FOCH à TOULON. Il se trouve à proximité du Palais de justice, de l'ordre des avocats et du conseil des prud'hommes.

Son emplacement est idéal pour effectuer rapidement les trajets entre le cabinet et les instances judiciaires.

Un autre argument de choix est qu'il se trouve en zone franche, ce qui lui permet de bénéficier de mesures fiscales favorables.

Maître OTT-RAYNAUD loue deux bureaux au sein de son cabinet. Le premier est loué à Maître MISSUC et le second à Maître DRAGONE.

Ils se rendent ainsi des services mutuels et s'entraident dans leur travail.

Les missions du cabinet (A), ses domaines de compétences (B) puis son organisation (C) seront développés.

b. La rédaction d'actes

Le rôle de l'avocat est aussi un rôle de rédacteur. Maître OTT-RAYNAUD rédige pour le compte de son client toute la correspondance dont il a besoin. Il peut s'agir de courriers comme de contrats.

En effet, il est fréquent que le client laisse ce travail de rédaction à l'avocat en qui il a confiance afin qu'il apporte toutes ses connaissances juridiques pour l'aider dans ses démarches judiciaires.

L'avocat exerce aussi une mission de défense au travers de la plaidoirie.

c. La fonction de défense

Cette mission est certainement la plus connue de l'avocat. En effet, l'avocat intervient pour défendre son client, au travers de la rédaction de conclusions mais aussi dans la plaidoirie.

Maître OTT-RAYNAUD défend les intérêts de ses clients, qu'il s'agisse de procédures amiables ou judiciaires.

La plaidoirie n'est pas la mission principale de l'avocat. La gestion du dossier qui la précède et la succède lui demande beaucoup plus d'investissement et l'évolution du droit amène l'avocat à plaider de moins en moins.

B. Domaines de compétences

Le cabinet a un domaine de compétence assez important, puisque Maître OTT-RAYNAUD intervient en droit du travail (a), en droit de la famille (b), en droit de la sécurité sociale et du contentieux de l'incapacité (c), en droit de la fonction publique (d) et en droit civil (e).

a. Droit du travail

Ce domaine de compétence s'adresse aussi bien aux salariés qu'aux employeurs mais Maître OTT-RAYNAUD a fait le choix de se spécialiser dans la défense des intérêts des salariés.

Néanmoins, elle n'intervient que rarement dans ce domaine. J'ai surtout pu observer l'application du droit de la fonction publique auprès de Maître DRAGONNE, spécialisé en droit administratif, et qui loue un bureau dans le cabinet de Maître OTT-RAYNAUD.

e. Droit civil

Au-delà du droit de la famille, Maître OTT-RAYNAUD intervient aussi dans les autres domaines du droit civil.

En effet, elle est compétente en matière de règlement des contentieux entre le locataire et le bailleur, pour le remboursement de la caution ainsi que pour les plaintes avec constitution de partie civile, mais aussi pour tout autre litige se rapportant au droit civil.

La rédaction d'actes juridiques en droit civil a été très formatrice, me permettant d'appliquer mes connaissances et d'acquérir plus d'aisance dans ce domaine.

C. Organisation du cabinet

Le bon fonctionnement d'un cabinet d'avocat implique une organisation particulière.

Il convient tout d'abord de choisir la façon dont la communication entre l'avocat et le client va s'effectuer.

Le cabinet de Maître OTT- RAYNAUD est joignable par mail ou par téléphone, même s'il arrive que les clients se déplacent d'eux-mêmes jusqu'au cabinet, parfois sans rendez-vous, ce qui peut être contraignant pour l'avocat.

Maître OTT-RAYNAUD a choisi une amplitude horaire importante afin d'être la plus disponible pour ses clients. Le cabinet est ainsi ouvert du lundi au vendredi, de 9h00 à 12h00 et de 13h00 à 18h00.

Les rendez-vous sont organisés afin qu'il n'y ait pas d'attente pour les clients ou le moins possible. Une salle d'attente est mise à leur disposition pour qu'ils patientent dans les meilleures conditions possibles.

L'avocat doit organiser la gestion de ses dossiers. Ainsi, Maître OTT-RAYNAUD et Mlle Laura RUMELHART ont décidé de classer chaque dossier dans une pochette de couleur

PARTIE II – MISSIONS CONFIEES PENDANT LE STAGE

Dans le cadre de mon rapport de stage j'ai choisi de ne pas adopter une présentation sous forme de journal de bord préférant présenter chacune des missions que j'ai réalisées.

Néanmoins, un résumé de mon journal de bord sera joint en annexe[2] permettant d'aborder une présentation de mon travail dans son ensemble.

L'organisation et le fonctionnement du cabinet expliqués, il convient d'aborder successivement la rédaction d'actes (I), les audiences (II), la recherche jurisprudentielle (III) et la relation clientèle (IV).

I- Rédaction d'actes

Après avoir présenté l'écriture des conclusions (A), celle des actes juridiques (B) et des courriers (C), la création de tableaux de calculs sera évoquée (D).

A. Les conclusions

La rédaction des conclusions implique l'organisation du dossier (a) la rédaction des conclusions en elle-même (b) et la finalisation du dossier (c).

a. Organisation du dossier

Il existe des étapes préalables à la rédaction des conclusions.

[2] Voir *Annexe I.*

salarié, il convient de préciser depuis combien de temps son contrat a débuté, s'il est en période d'essai ou non mais aussi le déclanchement du litige. Il faut décrire la relation qui unit les parties ainsi que le contexte litigieux.

Ainsi, cet exercice permet de trier efficacement les éléments factuels d'un dossier. Comme pour la préparation du dossier, cette mission s'applique tout aussi bien pour la rédaction des cas pratiques, puisqu'il s'agit là aussi de déterminer quels sont les faits à retenir. Il faut uniquement décrire les éléments importants à la compréhension de la situation litigieuse. D'autres éléments factuels pourront être ajouter dans la suite des écritures. La rédaction des conclusions est donc une mission très formatrice.

c. Finalisation du dossier

Afin que le dossier soit transmis à la partie adverse, il convient de numériser ou scanner toutes les pièces du dossier. Dès lors, lorsque le dossier est d'une taille importante, cela demande beaucoup de temps et il faut s'assurer que chaque pièce va pouvoir être correctement transférée.

Il faut ensuite préparer un courrier pour la partie adverse, puis envoyer le dossier dans son ensemble. Maître OTT-RAYNAUD utilise soit le Fax, soit la voie postale pour transmettre ses conclusions à ses confrères.

B- La rédaction d'actes juridiques

Un autre apport essentiel de ce stage a été pour moi la rédaction de requêtes (1), d'assignations (2) mais aussi de constitution de partie civile (3).

1. Les requêtes

La requête est l'acte par lequel le demandeur saisit la juridiction, sans que son adversaire en ait été préalablement informé[4].

[4] M. MIREILLE POIRIER, *Dictionnaire du procès prud'homal*, 2ème Éd., éllipses

Dans un dossier concernant un litige relatif à un contrat de bail, le bailleur ne retournait pas le dépôt de caution aux locataires, car il estimait que le logement était « sale ». Le cabinet de Maître OTT-RAYNAUD intervenait pour défendre les intérêts des locataires. Les arguments avancés se sont notamment appuyés sur le fait que le logement avait été reloué avant la fin du bail, et que les clients avaient eux-mêmes été surpris de découvrir la présence de plusieurs personnes dans le logement, lorsqu'ils étaient revenus effectuer quelques travaux. De plus, les états des lieux de sortie et d'entrée étaient identiques, et la personne ayant effectué l'état des lieux témoignait elle aussi en la faveur des locataires.

Les assignations devant le juge aux affaires familiales sont également très intéressantes, et les enjeux différents. Les conséquences sont économiques mais aussi personnelles. Il faut essentiellement veiller au respect de l'intérêt de l'enfant. Dans ces litiges, l'enfant est souvent au centre de l'assignation, puisqu'il s'agit de demander une pension alimentaire, ou d'aménager le droit d'hébergement par exemple. Lorsque l'avocat défend son client, il défend aussi la vie familiale qui existe déjà, et s'assure que l'enfant soit protégé.

Cette mission se rapproche de la rédaction des conclusions mais demande moins de temps. Il s'agit là encore de rechercher quels sont les éléments juridiques utiles au dossier puis de rédiger un rappel des faits. Vient ensuite l'annonce des points juridiques du dossier où l'avocat défend les intérêts de son client.

3. La constitution de partie civile

Sa rédaction m'a été confiée à l'occasion d'un dossier[7]

L'affaire portait sur un litige né à l'occasion d'un contrat de bail. Le bailleur était harcelé par son locataire. Ce dernier tenait divers propos insultants à l'encontre du propriétaire et le menaçait, lui et sa famille. Le propriétaire avait porté plainte. Le locataire ayant reconnu les faits, une procédure pénale était engagée. C'est à l'occasion cette procédure, que le propriétaire a souhaité se constituer partie civile pour obtenir l'indemnisation de son préjudice.

Au cours des études universitaires, la notion de « constitution de partie civile » reste un concept « *flou* ». Le stage permet de passer de la théorie à la pratique, que ce soit ici pour la

[7] Voir *Annexe III*.

Ainsi, un tableau va ici permettre de déterminer le nombre d'heures supplémentaires et les majorations qui s'y réfèrent.

Exemple : pour un salarié payé 15 euros brut par heure

Semaine	Nombre heures supplémentaires	Majoration 25% (8 premières heures)	Majoration 50%	TOTAL
Semaine 1 (du __/__ au __/__	10 heures	15x1,25x8= 150 euros	15x1,50x2= 45 euros	TOTAL SEMAINE 1 : 195 euros

Ce tableau facilite la compréhension du dossier.

C'est une mission qui demande du temps, mais qui vient étayer la rédaction des conclusions.

II- Audiences

Au cours de mes précédentes expériences, j'ai assisté à diverses audiences, que ce soit devant le tribunal correctionnel, le tribunal d'instance ou devant la Cour d'assise. Grâce à mon stage, j'ai pu découvrir le déroulement des audiences devant le conseil des prud'hommes et devant la chambre sociale de la cour d'appel.

Maître OTT-RAYNAUD m'a donné la possibilité de m'investir dans les dossiers qu'elle allait plaider, et veillait à ce que l'on discute ensemble du dossier avant la date d'audience. En connaissant à l'avance les enjeux du dossier j'ai pu observer différemment les plaidoiries. En effet, l'avocat doit veiller à ne pas répéter ses écritures et doit adopter un discours construit pour convaincre les magistrats.

Les réactions de ses confrères, des clients ainsi que du juge sont très intéressantes. Elles permettent souvent de déceler si le discours de l'avocat a séduit ou non son oratoire.

L'avocat doit s'adapter à la situation dans laquelle il se trouve. Le discours qu'il tient, n'est jamais exactement celui qu'il a préparé. Maître OTT-RAYNAUD choisissait parfois de ne pas

Par exemple, dans un dossier, il était question de plusieurs contrats à durée déterminée conclus successivement et sans interruption. La question qui en ressortait était la suivante : *Peut-on conclure plusieurs contrats à durée déterminée successifs sans interruption ?*

Dès lors, pour gagner en rapidité, il convenait de sélectionner dans un moteur de recherche, tel que LAMY SOCIAL les mots « *conclusion CDD successifs sans interruption* ». L'un des premiers résultats de la recherche a été le suivant :

Il est possible de conclure des CDD successifs avec le même salarié sans interruption entre chaque contrat de travail, dans des cas limités prévus par les dispositions légales (C. trav., art. L. 1244-1) :

- *remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;*
- *contrat saisonnier ;*
- *contrat d'usage ;*
- *remplacement d'un chef d'entreprise.*

La succession est possible si chacun des contrats de travail a été conclu pour l'un des motifs autorisant la succession sans interruption (Cass. soc., 16 juill. 1987, n° 84-45.111).

Ainsi, si la recherche est pertinente, le résultat de celle-ci sera plus précis et beaucoup plus rapide.

Au travers de cette mission j'ai appris à sélectionner les éléments de ma recherche, pour gagner en rapidité en utilisant les outils juridiques qui se trouvaient à ma disposition sans me disperser.

IV- Le relationnel avec les clients

1. Appels téléphoniques et les mails

L'une des missions qui m'a été confiée a été de répondre au téléphone, d'accueillir le client mais aussi de communiquer avec lui par mail.

Les appels téléphoniques, tout comme les mails, permettent d'établir le premier contact entre l'avocat et le client. C'est ainsi que débute la prise en charge d'un dossier.

Mais, l'inverse est aussi possible, car Maître OTT-RAYNAUD était amenée à leur expliquer que certains arguments étaient irrecevables.

Au-delà de cet aspect juridique, c'est la relation de confiance qui se noue entre le client et l'avocat qui est intéressante. Elle est à la fois fragile et solide mais le lien qui existe entre eux est indispensable en ce qu'il permet d'établir des échanges pour faire infléchir le client dans un sens qui le servira ensuite. Celui-ci ressort bien souvent rassuré de ce rendez-vous, car il sait qu'il sera désormais aidé de son avocat pour le règlement de son contentieux.

Il m'a toujours été permis d'assister au rendez-vous, pour me confronter à cet aspect du métier d'avocat, puisqu'il est au cœur de la procédure qui va en découler. De plus, le rendez-vous avec le client permet de mieux cerner les prérequis et les enjeux du dossier.

Je développerai davantage mon avis quant au rendez-vous dans la procédure prud'homale dans la troisième partie.

PARTIE III – L'AVOCAT DANS LA PROCEDURE PRUD'HOMALE, DU PREMIER RENDEZ-VOUS A LA COUR D'APPEL

INTRODUCTION

Le Droit du travail est en constante évolution, ce qui confirme toute sa complexité et amène l'avocat à s'informer régulièrement. Le législateur doit veiller à lui apporter un équilibre, s'il doit assurer sa simplification il ne doit pas négliger la protection des intérêts en cause.

La loi sur la croissance et l'activité n°2015-990 du 6 août 2015[8] est venue réformer la procédure prud'homale. Un décret n° 2016-660 du 20 mai 2016[9] permet de mettre en œuvre la réforme de la justice. Cette loi entoure la procédure prud'homale de règles plus strictes ayant pour objectif de gagner en rapidité.

J'ai choisi d'aborder ce sujet puisque durant mon stage j'ai surtout observé et appliqué la procédure prud'homale, notamment depuis la loi du 6 août 2015.

Le choix du sujet doit permettre de présenter l'avocat dans cette nouvelle procédure prud'homale, sur le plan théorique (CHAPITRE I) et d'un point de vue pratique (CHAPITRE II).

[8] Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques publiée au Journal officiel le 7 août 2015

[9] Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail publié au Journal officiel le 25 mai 2016.

requalification en contrat à durée indéterminée. Bien souvent, le client ne sait pas qu'une telle succession peut être illégale.

L'avocat vérifie ensuite les fiches de paie afin de découvrir si toutes les heures supplémentaires et congés payés ont été versés ou encore si les indemnités de licenciement ont été perçues par le salarié. Leurs paiements font régulièrement défaut, comme celui de certains salaires.

Dans le cadre d'une procédure prud'homale, il est important pour l'avocat de regarder si le salarié se trouvait ou non en période d'essai. Si la rupture intervient pendant la période d'essai, elle se fait sans indemnité ni formalisme. Ainsi, Maître OTT-RAYNAUD vérifiait toujours la validité et s'assurait que la rupture intervenue durant cette période ne soit pas abusive. Il est fréquent que la période d'essai soit utilisée à des fins dilatoires par l'employeur, qui est souvent mieux informé des règles de droit du travail que son salarié.

L'avocat doit rechercher tous les éléments qui vont s'intégrer au dossier en fonction du litige.

Au-delà de cet aspect juridique, l'avocat interroge son client sur sa vie personnelle. Cela permet de renforcer leur rapport de confiance et de connaître les impacts du litige dans leur quotidien. L'avocat va insérer toutes les conséquences subies par le client dans ses conclusions.

La recherche de tous ces faits doit permettre à l'avocat de justifier le ou les préjudices subis par le client. Plus il a connaissance d'éléments factuels, plus il pourra développer ses arguments. J'ai mesuré l'importance de ces éléments personnels notamment lorsqu'il s'agit de harcèlement moral, car la preuve n'est pas facile à apporter pour le salarié[10]. Dans une telle situation, c'est l'addition de plusieurs éléments de fait qui permet de laisser supposer l'existence du harcèlement moral ou sexuel. La nature et la répétition des agissements sont déterminants et il faut en permanence les prouver.

Il est régulièrement demandé aux clients d'apporter des témoignages afin de compléter leur dossier. Un formulaire type leur est donné pour qu'il soit rempli par les témoins et qu'il soit ajouté aux conclusions et au bordereau de pièces. Ces témoignages peuvent se révéler très utiles. Ce fut le cas dans une affaire de harcèlement moral où la salariée qui travaillait en crèche avait obtenu les témoignages de plusieurs parents, ce qui a permis d'étayer largement son dossier.

---

[10] Voir *Annexe IV*.

II- Saisine

Le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail[11] est venu modifier l'article R. 1452-2 du Code du travail[12], relatif à la saisine du conseil de prud'hommes.

En effet, ce dernier est saisi par le justiciable, soit par une requête, soit par la présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation et d'orientation. La saisine conjointe et volontaire du conseil par la présentation des parties est aussi possible mais elle reste plus rare.

Depuis la loi dite « Macron », il n'est plus possible de saisir le Conseil des prud'hommes grâce à un formulaire type. Le formalisme exigé devient plus contraignant. Le conseil de prud'hommes est saisi par le dépôt d'une requête et cette saisine vient interrompre la prescription, même lorsque le conseil est incompétent.

La procédure prud'homale était auparavant essentiellement orale. Or, avec la mise en place de ces règles, la saisine bascule dans l'écrit et si elle reste essentiellement orale, elle est désormais très encadrée.

J'ai pu observer ce changement durant mon stage et découvrir le nouveau fonctionnement de la saisine de la juridiction prud'homale.

La requête doit en effet indiquer à peine de nullité, les mentions requises par l'article 58 du code de procédure civile[13], qui exigent :

La requête ou la déclaration est l'acte par lequel le demandeur saisit la juridiction sans que son adversaire en ait été préalablement informé.

Elle contient à peine de nullité :

---

[11] Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail publié au Journal officiel le 25 mai 2016.

[12] Article R. 1452-2 du code du travail « La requête est faite, remise ou adressée au greffe du conseil de prud'hommes.
Elle comporte les mentions prescrites à peine de nullité à l'article 58 du code de procédure civile. En outre, elle contient un exposé sommaire des motifs de la demande et mentionne chacun des chefs de celle-ci. Elle est accompagnée des pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions. Ces pièces sont énumérées sur un bordereau qui lui est annexé.
La requête et le bordereau sont établis en autant d'exemplaires qu'il existe de défendeurs, outre l'exemplaire destiné à la juridiction ».

[13] Source : légifrance.gouv.fr

risquait dès lors de ne pas terminer son année scolaire. Il convenait ici d'ajouter le remboursement des frais d'inscriptions[14].

A la requête doit s'ajouter le bordereau de pièces et les pièces désignées par ce dernier. Le but de cet échange préalable des pièces étant toujours de faciliter la mise en état.

Comme cela a été expliqué dans « *les missions réalisées* », ce travail demande du temps. C'est en le faisant régulièrement qu'il est possible de déterminer plus rapidement dans quel ordre classer les pièces, c'est-à-dire selon leur pertinence ou leur date, en plaçant toujours en premier, le contrat de travail et le bulletin de paie.

Ce travail permet à l'avocat de gagner du temps dans la rédaction des conclusions car elles seront plus faciles à trouver et à insérer. En effet, lorsque l'avocat avance un argument, il va ajouter à côté de celui-ci « *(pièce n°...)* » pour que la juridiction se réfère à la pièce citée. Cela permet d'améliorer la compréhension du dossier.

La requête et le bordereau doivent être établis en autant d'exemplaires qu'il existe de défendeurs, ainsi qu'un exemplaire destiné à la juridiction.

C'est l'avocat qui se charge généralement de remplir la requête et de constituer le bordereau du dossier. Le client peut difficilement exercer seul ce travail s'il n'a pas de connaissances juridiques.

La demande est ensuite remise ou adressée au greffe du conseil de prud'hommes.

III- Conciliation

La loi du 6 août 2015 a pour objectif principal d'accélérer la procédure prud'homale, notamment au travers du bureau de conciliation et d'orientation.

L'histoire et les conseillers prud'homaux sont très attachés à ce préalable de la conciliation.

La loi dite « Macron » a opéré une évolution majeure de l'office du bureau de conciliation. Celui-ci est aujourd'hui dénommé « bureau de conciliation et d'orientation ». Son rôle premier reste la conciliation des parties, mais en cas d'échec, il doit le plus rapidement possible, orienter l'affaire vers la formation de jugement la plus adaptée, comme le prévoit l'article L 1454-1-1 du code du travail.

[14] Voir *Annexe V*.

Le bureau de conciliation et d'orientation doit rechercher activement un accord des parties, en veillant à respecter les droits de chacune d'elles. Il doit remplir effectivement son office.

Selon l'article R. 1454-10[16] le bureau de conciliation « *entend les explications des parties et s'efforce de les concilier* ».

Depuis la réforme de 2015, en cas d'absence de conciliation, le bureau de conciliation et d'orientation « oriente » l'affaire devant la formation de jugement pertinente. Des pouvoirs accrus lui sont donc confiés et permettent d'affirmer son rôle dans la procédure prud'homale.

La conciliation est une étape essentielle du procès et le bureau de conciliation et d'orientation a désormais plus de pouvoir pour assurer effectivement sa mission. La mise en place d'un calendrier de procédure et son pouvoir d'orientation lui permettent d'être mieux reconnus dans le milieu judiciaire.

IV- Le déroulement de l'instance

A. Devant le Conseil des prud'hommes

La loi Macron du 6 août 2015, a doté le bureau de jugement de moyens plus performants puisqu'il peut procéder à la mise en état s'il le juge nécessaire. Il peut en outre radier ou écarter des débats certaines pièces, prétentions ou moyens en raison de leur communication tardive.

La loi a également créé une formation de jugement qui vient s'ajouter aux deux formations existantes.

Il y a une formation de droit commun composée de deux conseillers employeurs et de deux conseillers salariés. Il peut être fait appel à un départiteur afin de départager les voix. Une deuxième formation est celle du bureau de jugement sous présidence d'un juge professionnel. Il s'agit d'un juge départiteur auprès du tribunal de grande instance.

---

[16] Article R 1454-10 du code du travail « Le bureau de conciliation et d'orientation entend les explications des parties et s'efforce de les concilier. Un procès-verbal est établi.
En cas de conciliation totale ou partielle, le procès-verbal mentionne la teneur de l'accord intervenu. Il précise, s'il y a lieu, que l'accord a fait l'objet en tout ou partie d'une exécution immédiate devant le bureau de conciliation et d'orientation.
A défaut de conciliation totale, les prétentions qui restent contestées et les déclarations faites par les parties sur ces prétentions sont notées au dossier ou au procès-verbal par le greffier sous le contrôle du président. »

Depuis le 1ier août 2016, les parties doivent impérativement être représentées par un avocat ou par un défenseur syndical. Elles ne peuvent plus se défendre seules[18].

Désormais, au côté des avocats, des défenseurs syndicaux pourront intervenir en appel mais aussi en première instance. Dans une affaire, j'ai en effet observé la présence d'un délégué syndical. Son intervention s'est avérée être pertinente, construite et utile à la défense des intérêts des parties aux procès. Il ne s'exprime pas comme un avocat et le fait d'adopter un discours moins juridique permet de croiser des regards différents sur un même contentieux.

Il convient de noter, qu'en rendant la représentation obligatoire devant la cour d'appel, la procédure devient essentiellement écrite.

Ce sont les principes de la procédure écrite qui s'appliquent et notamment l'article 954 du code de procédure civile[19]. Il convient désormais de viser les pièces qui soutiennent chaque prétention et les demandes doivent être récapitulées sous forme de dispositif dans les conclusions.

Auparavant, la chambre sociale statuait sur l'ensemble des prétentions, même si celles-ci n'étaient pas comprises dans le dispositif. Cela laissait une certaine souplesse aux parties, qui pouvaient ajouter des prétentions devant la chambre sociale. La demande qui aura été oubliée et ajoutée à l'oral, ne sera plus jugée. L'avocat est donc indispensable, car aucune omission dans les demandes n'est permise.

En outre, les modalités du recours ont été modifiées. Désormais, il existe une obligation de dématérialisation et l'avocat va transmettre la déclaration d'appel de l'appelant au greffe par voie électronique à peine d'irrecevabilité (C. pr. Civ. Article 930-1 alinéa 1)[20].

La prééminence de l'oralité prend fin. Les avocats et les délégués syndicaux pourront être entendus par la chambre sociale et plaideront si toutes les conditions préalables ont été respectées.

---

[18] R. 1461-2 du code du travail « *L'appel est porté devant la chambre sociale de la cour d'appel. Il est formé, instruit et jugé suivant la procédure avec représentation obligatoire.* »

[19] Article 954 alinéas 1 et 2 du code de procédure civile « *Les conclusions d'appel doivent formuler expressément les prétentions des parties et les moyens de fait et de droit sur lesquels chacune de ses prétentions est fondée avec indication pour chaque prétention des pièces invoquées. Un bordereau récapitulatif des pièces est annexé. Les prétentions sont récapitulées sous forme de dispositif. La cour ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif* ».

[20] Article 930 du code de procédure civile alinéa 1 « *A peine d'irrecevabilité relevée d'office, les actes de procédure sont remis à la juridiction par voie électronique* ».

Lorsqu'aucun appel n'est interjeté, il est important pour l'avocat ou le client de demander le certificat de non-appel, afin d'attester que le jugement a bien acquis autorité de chose jugée et qu'il doit être exécuté.

Le jugement va condamner le client, ou au contraire lui donner raison et indemniser son préjudice. Maître OTT-RAYNAUD veille toujours à demander le versement des dépens, prévus à l'article 700 du code de procédure civile[22] afin que le juge condamne la partie qui perd le procès à verser à l'autre partie le remboursement des frais de procédure. L'employeur était parfois condamné à payer l'article 700, alors que le demandeur était débouté de sa demande.

Une fois la décision rendue notifiée aux parties, par le greffe du conseil de prud'hommes, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, les parties vont vouloir en obtenir l'exécution.

Si l'exécution du jugement est un échec, la partie qui a gagné le procès ne pourra pas s'adresser au conseil de prud'hommes pour en obtenir l'exécution. Ce dernier n'est pas compétent pour l'exécution forcée du jugement et seul le tribunal de grande instance, ainsi que le premier président de la cour d'appel peuvent intervenir.

En cas de résistance au paiement, il conviendra d'avoir recours à l'huissier de justice, qui est le seul professionnel habilité à procéder à l'exécution forcée. Néanmoins, si son intervention est un échec, la partie devra nécessairement se tourner vers le tribunal de grande instance, ou vers le premier président de la cour d'appel.

---

[22] Article 700 du code de procédure civile : " *le juge condamne la partie tenue aux dépens qui perd son procès à payer…* ».

Les difficultés professionnelles des salariés ont de lourdes conséquences sur leur vie personnelle. En effet, un licenciement a des conséquences économiques mais aussi personnelles.

Les conséquences en termes de santé ne sont pas négligeables et nombre de clients de nos dossiers instruits nous ont fait part de leur suivi médical parlant de dépression, « burn-out » et parfois même de présence d'idées suicidaires voire de passage à l'acte. Le contentieux professionnel qu'ils endurent connait de larges conséquences sur leurs santés physiques ou mentales. Dès lors, les enjeux ne sont pas uniquement financiers, mais aussi privés. Il s'agit pour eux de sortir d'une situation personnelle difficile.

Maître OTT-RAYNAUD leur demande toujours ce qu'ils attendent de l'issue de la procédure. L'enjeu est essentiellement personnel.

Il existe finalement une vraie diversité de cas de figures, qui varient selon la nature du dossier et la situation personnelle du client.

Vient ensuite la saisine de la juridiction.

II. Saisine

Le formalisme exigé par la loi dite « Macron », est beaucoup plus contraignant pour le demandeur.

Le formulaire de requête qu'il faut remplir demande une certaine connaissance juridique. Le client qui n'a pas l'habitude d'en remplir quotidiennement, risque de trouver cette tâche difficile. Un profane va hésiter à remplir certaines demandes et il va certainement en oublier. De plus, le montant des demandes ne sera pas adéquat.

Ainsi, face à la complexité de la procédure prud'homale, il est important pour le client de se faire aider et représenter par un avocat. Celui-ci va l'orienter dans ses démarches et va veiller au respect du formalisme juridique.

Joindre obligatoirement le bordereau de pièces dans la requête va permettre aux parties d'avoir une meilleure connaissance des éléments invoqués par son adversaire mais dans la pratique cette application reste difficile.

Il apparaissait alors opportun de réformer le préliminaire de conciliation, qui de toute évidence, était perçu comme une phase « pénible » de la procédure pour les parties. C'est dans cette optique qu'est intervenue la loi dite « Macron ».

Si celle-ci présente bien des avantages, dans la pratique, la problématique reste la même.

Sur la transmission des éléments du dossier en amont de l'audience, il y a ici une amélioration de la communication entre les parties car elles connaissent les prétentions, moyens et pièces de leurs adversaires.

Néanmoins, les pièces sont bien souvent transmises tardivement et la procédure doit encore être reportée, ce qui rallonge considérablement les délais.

La communication tardive des pièces contraint souvent le salarié à reporter l'audience qu'il soit en défense ou en demande, puisque ces pièces sont généralement déterminantes dans la préparation de ses conclusions. Il existe donc un réel jeu procédural entre les parties, afin que l'affaire soit repoussée. Il serait judicieux d'obliger les parties à déposer ensemble et au même moment les pièces du dossier pour obtenir plus facilement un rapprochement.

En effet, une fois les pièces de la partie adverse reçues, Maître OTT-RAYNAUD regrettait qu'une conciliation ne soit pas intervenue. Et c'est justement au regard de ces pièces que la conciliation aurait pu avoir lieu. Le préalable de la procédure prud'homale mérite encore d'être amélioré.

En outre, l'application du calendrier de procédure n'est pas celle attendue. Son effectivité doit donc être tempérée, puisque si elle va permettre d'encadrer plus sévèrement les délais de procédures, ces derniers sont très peu respectés par les parties qui préfèrent ne pas s'y soumettre.

IV. Le déroulement de l'instance

A. Devant le Conseil des prud'hommes

Les clients n'assistent pas nécessairement à l'audience même si cela leur est conseillé.

A l'issue des débats, l'affaire est mise en délibéré, c'est-à-dire que les juges prud'homaux se retirent pour rendre leur décision, soit le jour même, soit à une date ultérieure qu'ils

B. Devant la cour d'appel

La procédure sociale est devenue beaucoup plus complexe et l'avocat est lui-même en difficulté face à ces modifications procédurales. Ainsi, c'est à juste titre que la loi rend la représentation obligatoire, au moins devant la cour d'appel. Un salarié ou un employeur, qui n'a pas fait d'études de droit, ne pourra pas convenablement se défendre seul. Du moins, il ne le pourra plus.

Le coût de la procédure peut être un frein pour interjeter appel et cette problématique économique revient souvent dans les interrogations du client. Maître OTT-RAYNAUD veille à leur déconseiller la voie de l'appel si leurs chances de succès sont faibles.

Si l'avocat passe par le Réseau Privé Virtuel Avocat (RPVA) dans ses rapports avec l'autre partie, il n'en va pas de même pour le défenseur syndical qui utilise pour sa part la voie papier. Les actes doivent lui être notifiés. Ainsi, l'utilisation de plusieurs moyens de communications dans la procédure d'appel ne facilite pas les échanges entre les parties. Un seul réseau de transmission rendrait les communications plus simples.

Devant la cour d'appel, comme l'aspect théorique de la procédure prud'homale le prévoit, l'oralité est moins présente pour laisser place à l'écrit. Les plaidoiries ne sont pas toujours utiles, puisque toutes les demandes sont formulées dans les conclusions.

Les magistrats souhaitent que les dossiers puissent se succéder. Ainsi, il est fréquent qu'il soit demandé aux avocats de plaider rapidement. Dans certaines situations, la plaidoirie n'est conservée que pour remplir la fonction orale de la procédure prud'homale mais la chambre sociale s'appuie essentiellement sur les écritures.

Néanmoins, dans les affaires comportant des enjeux particuliers, la plaidoirie garde une place essentielle. Elle permet aux avocats d'apporter une autre vision de leur dossier et d'éclairer certains points. L'intonation et les termes employés par l'avocat vont lui permettre de mettre l'accent sur certains éléments et sa fonction de défense est pleinement exercée.

V. Exécution du jugement

Une fois la communication des décisions réalisée, les parties ont souvent de nombreuses questions.

Malgré l'intervention d'un huissier de justice, il arrive que l'exécution reste un échec. Le client ne peut plus se tourner vers l'instance prud'homale et doit saisir le tribunal de grande instance. Le problème dans un tel cas est que la partie qui a pourtant gagné son procès, va devoir engager un nouveau procès et recourir à un avocat. Ce qui implique le versement de frais supplémentaires et la durée de la procédure ne cesse de s'allonger pour lui.

C'est une situation émotionnelle difficile pour le client qui ne voit pas la fin de son procès et qui réalise que l'exécution du jugement n'interviendra peut-être jamais. Le rôle de l'avocat est donc important puisqu'il va conseiller son client et l'aider à choisir la stratégie à adopter.

Maître OTT-RAYNAUD veillait à les informer de ce risque quand la situation laissait présager que l'employeur ne pourrait jamais le payer en cas de succès.

Certains clients se montrent plus insistants lorsque le jugement a été rendu. Ce fut le cas d'une cliente, qui le jour même du jugement, a souhaité récupérer son dossier auprès du conseil de prud'hommes. Après vérification auprès du conseil de prud'hommes, ces derniers ne l'avaient pas et le dossier devait être transféré au Palais de justice. La cliente s'est tout de même présentée au cabinet et a été agressive, nous accusant de nous être mal renseignés. Elle est alors elle-même allée voir le conseil de prud'hommes pour obtenir son dossier. Ces derniers lui ont confirmé qu'il ne détenait plus son dossier et qu'elle devait attendre la fin de journée pour le récupérer auprès de son avocat.

La mission de l'avocat perdure donc même lorsque le jugement a été rendu.

CONCLUSION

Cette expérience auprès du cabinet de Maître OTT-RAYNAUD a été très enrichissante. Tous les membres du cabinet m'ont rapidement témoigné leur confiance ce qui m'a permis de m'intégrer rapidement.

Dès les premiers jours j'ai été impliquées dans toutes les activités du cabinet à l'occasion desquelles j'ai pu appliquer mes connaissances ainsi que mes compétences. Maître OTT-RAYNAUD et Mlle RUMELHART m'ont laissé une grande liberté qui m'a permis d'apprendre à gérer mon temps mais aussi à organiser mon travail. Leurs critiques et leurs conseils se sont toujours révélés constructifs pour la progression de mon travail. J'ai eu la chance de travailler aux côtés de personnes très investies dans leur travail.

Ce stage m'a permis d'acquérir de nouvelles compétences, que ce soit dans la rédaction d'actes juridiques ou dans la relation avec la clientèle. Cela m'a conforté dans mon souhait de devenir avocate et de travailler en droit civil.

La diversité de clientèle m'a amené à travailler différents aspects du droit, m'obligeant à apporter une réponse adaptée à chaque client. Je veillais à trouver des solutions juridiques en m'imprégnant de la situation personnelle du client. J'ai pu réaliser des missions très variées, m'amenant à la rédaction de conclusions, d'assignation ou de courriers sur une même journée. Dès lors, la fin de mon stage m'a laissé un sentiment d'inachevé puisque je ne connaitrai jamais l'issue de certains dossiers.

Je souhaite par la suite compléter et comparer cette expérience en réalisant d'autres stages dans des domaines différents, afin d'acquérir un regard sur le fonctionnement judiciaire dans son ensemble.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

- ETIENNE BATAILLE – *La procédure prud'homale* – 3ième édition Berger Levrault
- MIREILLE POIRIER – *Dictionnaire du procès prud'homal* – 2ième édition ELLIPSES

Législation

- Code de procédure civile
- Code du travail
- Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques publiée au Journal officiel le 7 août 2015
- Décret n° 2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail publié au Journal officiel le 25 mai 2016.

Sites internet

- LEGIFRANCE : https://www.legifrance.gouv.fr
- Site internet du cabinet : http://www.avocat-travail-83.fr/

TABLE DES ANNEXES

ANNEXE I : CARNET DE BORD.....VI

ANNEXE II : REQUETE AUX FINS DE SAISINE DU CONSEIL DE PRUD'HOMME PAR UNE SALARIEE X

ANNEXE III : CONCLUSIONS DE PARTIE CIVILE XVI

ANNEXE IV : CONCLUSIONS HARCELEMENT MORAL XX

ANNEXE V : CONCLUSIONS CONTRAT D'APPRENTISSAGE.....XXXVIII

ANNEXE I : CARNET DE BORD

Le 15/11/2016

Scanner des jugements en divorce
Faire un tableau classifiant des CDD
Retranscrire les faits d'un dossier

Le 17/11/2016

Faire un tableau de calcul en indemnisation
Appeler clients

Le 18/11/2016

Retranscription des faits d'un dossier dans des conclusions
Créer l'en-tête
Faire des recherches sur une société
Rechercher jurisprudence

Le 21/11/2016

Constitution devant le juge de l'exécution
Rendez-vous client

Le 24/11/2016

Calculs d'heures supplémentaires et les inclure dans les conclusions
Audience conseil des prud'hommes
Conclusions dossier juge de l'exécution
Conclusions devant le conseil de prud'hommes

Le 30/11/2016

Retranscrire jurisprudence
Compléter des conclusions
Appeler clients pour les informer de l'avancée de leurs dossiers

Le 05/12/2016

Audience conseil des prud'hommes : mutation abusive de la part de l'employeur

Le 08/12/2016

Rédaction de conclusions en droit du travail

Le 19/12/2016

Rédaction conclusions prud'hommes

Le 20/12/2016

Rédactions conclusions prud'hommes
Rendez-vous client

Le 03/01/2017

Rédaction assignation devant le juge aux affaires familiales
Rédaction courriers avocats

Le 05/01/2017

Rédaction conclusions prud'hommes : contrat d'apprentissage, l'employeur a fermé son entreprise du jour au lendemain

Le 06/01/2017

Suite rédaction conclusions
Rendez-vous client

Le 10/01/2017

Rédaction assignation devant le tribunal d'instance : problème de bail. Le locataire n'a pas reçu son dépôt de caution, car le

Le 10/02/2017

Préparation dossier, prendre connaissance des pièces et trouver solutions juridiques
Recherches jurisprudence sur le droit d'alerte

Le 13/01/2017

Recherches
Conclusions et préparation dossier pour le conseil des prud'hommes
Création bordereau pour nouveau dossier

Le 14/02/2017

Conclusions droit du travail

Le 16/02/2017

Audience cour d'appel d'AIX-EN-PROVENCE

Le 17/02/2017

Audience tribunal d'instance avec Maître DRAGONNE : violence animale.

Le 27/02/2017

Conclusions harcèlement moral
Courriers

Le 02/03/2017

Audience cour d'appel AIX-EN-PROVENCE

Le 06/03/2017

Nouvelles conclusions prud'hommes : harcèlement moral

Le 07/03/2017

Conclusions harcèlement moral

Le 13/03/2017

Conclusions harcèlement moral

Le 15/03/2017

Correction et finalisation du dossier harcèlement moral

Le 17/03/2017

Finalisation de plusieurs dossiers et correction

Le 20/03/2017

envoi/numérisation de pièces
Rendez-vous clients

Le 21/03/2017

Conférence de presse pour un syndicat
Assignation devant le juge aux affaires familiales

Le 22/03/2017

Conclusions conseil de prud'hommes : renvoi
Saisine conseil de prud'hommes

Le 23/03/2017 jusqu'au 31/03/2017

Conclusion Cour d'appel administrative d'appel pour Maître DRAGONNE
Assignation / préparation des dossiers

Le 03/04/2017

Rendez-vous client
Finalisation dossiers en cours avant fin de stage

ANNEXE II : REQUETE AUX FINS DE SAISINE DU CONSEIL DE PRUD'HOMME PAR UNE SALARIEE

Nous sommes là pour vous aider

cerfa
N°15586*02

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

Requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes par un salarié

(Articles 58 du code de procédure civile et L. 1411-1 et suivants et R. 1452-1 et suivants du code du travail)

Cadre réservé au conseil de prud'hommes

Numéro RG : ***Requête reçue le :***

Section :

Chambre :

Audience :

Vous êtes salarié ou apprenti et vous souhaitez saisir le conseil de prud'hommes. Nous vous invitons à lire attentivement **la notice** avant de remplir ce **formulaire.** Vous voudrez bien renseigner les rubriques vous concernant, joindre les pièces justificatives, dater et signer votre requête.

Votre demande:

☐ Convocation devant le **bureau de conciliation et d'orientation**

☐ Convocation devant le **bureau de jugement** (pour les cas prévus par le code du travail)

☐ Convocation devant la **formation de référé**

Cette demande est faite devant le conseil des prud'hommes de : _____

Avez-vous déjà déposé un dossier concernant la même affaire devant ce conseil de prud'hommes ? ☐ Oui ☐ Non

Avez-vous déposé une demande d'aide juridictionnelle : ☐ Oui ☐ Non

Votre identité

☐ Madame ☐ Monsieur Votre nom (de naissance) : _____

Votre nom d'usage (ex. nom d'épouse / d'époux) : _____

Vos prénoms : _____

Vos date et lieu de naissance : |_|_|_|_|_|_|_|_| à _____

Votre nationalité : _____ Votre profession : _____

Vous êtes : ☐ Cadre et VRP ☐ Non cadre ☐ Profession liée à l'agriculture ☐ Apprenti

X

Employeur faisant l'objet d'une procédure collective ou de liquidation amiable

Si votre employeur fait l'objet d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation amiable ou judiciaire veuillez renseigner les informations ci-dessous relatives à la procédure en cours :

Type de procédure :

☐ Redressement judiciaire ☐ Liquidation judiciaire ☐ Procédure de sauvegarde

☐ Plan de continuation

par : ☐ le tribunal de grande instance ou ☐ le tribunal de commerce de _____

Décision rendue le: |_|_|_|_|_|_|_|_|

☐ Liquidation amiable du |_|_|_|_|_|_|_|_| (s'il s'agit d'une dissolution de la société par les actionnaires)

Partie(s) à la procédure :

☐ Administrateur judiciaire (le cas échant pour un redressement ou une sauvegarde) ☐ Liquidateur amiable

☐ Maître (uniquement pour l'administrateur judiciaire) ☐ Madame ☐ Monsieur

Son nom : _____ Son prénom : _____

Son adresse : _____

Code postal |_|_|_|_|_| Commune : _____ Pays : _____

☐ Commissaire à l'exécution au plan,

☐ Mandataire judiciaire (s'il s'agit d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire),

Maître (nom) : _____ Son prénom : _____

Son adresse : _____

Code postal |_|_|_|_|_| Commune : _____ Pays : _____

☐ UNEDIC/ A.G.S. C.G.E.A. : _____

Demandes

Cocher les cases correspondant à votre demande en précisant vos réclamations. Pour les demandes chiffrées, indiquez le montant en brut pour les créances salariales. Si vous devez ajouter des demandes, vous pouvez utiliser les lignes « Autres demandes » ou les mentionner sur une feuille que vous joindrez à ce document.

Demandes liées à la procédure :
Réinscription après ☐Retrait du rôle ☐ Radiation ☐ Demande de relevé de caducité ☐ Irrecevabilité
☐ Rectification ☐ Omission ☐ Interpretation d'une décision en date du |_|_|_|_|_|_|_|_|
☐ Liquidation de l'astreinte ordonnée par décision du : |_|_|_|_|_|_|_|_|

DEMANDES CHIFFREES (en absence de montant le conseil ne pourra pas prendre en compte votre demande) Les créances salariales suivies d'un (*) doivent être chiffrées en brut	**MONTANT**
☐ Salaires (*) (période) :	€
☐ Congés payés sur salaire (*) (période) :	€
☐ Prime (*) (nature et période) :	€
☐ Indemnité de repas (*) (dates) :	€
☐ Indemnité de déplacement (*) (lieu et date) :	€
Heures (*) ☐ supplémentaires ☐ complémentaires (Nombre d'heures) :	€
☐ Commission (*) :	€
☐ Remboursement de frais professionnels (détails) :	€
☐ Article 700 du code de procédure civile :	€
☐ Exécution provisoire ☐ Intérêts au taux légal ☐ Capitalisation des Intérêts ☐ Dépens	€
☐ Autre demande :	€

DEMANDE DE REMISE DE DOCUMENTS (indiquer les périodes concernées)	
☐ Attestation Pôle emploi :	☐ sous astreinte journalière de : _____ €
☐ Certificat de travail :	☐ sous astreinte journalière de : _____ €
☐ Bulletin(s) de paie :	☐ sous astreinte journalière de : _____ €
☐ Certificat pour la caisse de congés payés (pour les salariés du bâtiment, docker ....) :	☐ sous astreinte journalière de : _____ €
☐ Autre document : _____	☐ sous astreinte journalière de : _____ €

EXPOSE SOMMAIRE DES MOTIFS DE VOTRE DEMANDE

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

ANNEXE III : CONCLUSIONS DE PARTIE CIVILE

Sandrine OTT RAYNAUD
Avocat au barreau de TOULON
131 avenue Maréchal Foch,
83 000 TOULON
Tel : 09.50.81.57.30 Fax : 09.55.81.57.30

Tribunal de grande instance
TOULON
Audience du..... N°

CONCLUSIONS DE PARTIE CIVILE

POUR
Monsieur P. , éducateur spécialisé, de nationalité française, né le ....., demeurant et domicilié .....

Partie Civile

Représentée par Maître Sandrine OTT RAYNAUD, avocat au barreau de TOULON

CONTRE

Monsieur J., demeurant et domicilié ..... ;

Prévenu

En présence de Monsieur le Procureur de la République.

PLAISE AU TRIBUNAL

Attendu que Monsieur P. a donné à bail un appartement situé ....
Monsieur J. le 26 octobre 2015 (pièce n°1)

Que Monsieur J. a cessé de payer ses loyers car il prétendait qu'il y avait des cafards.

Que l'appartement avait déjà été loué durant 12 années auparavant et qu'aucun des locataires

Que Monsieur P. craint pour sa propre vie mais aussi pour celle de son épouse et de sa famille.

Attendu qu'une telle situation est très dégradante pour Monsieur P..

Que par la présente, Monsieur P. se constitue partie civile et demande des dommages intérêts pour les préjudices subis.

Que dans ces conditions, Monsieur P. sollicite la condamnation de Monsieur J. à lui payer la somme de 1 500 € au titre des dommages et intérêts pour le préjudice moral subi.

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de la concluante les frais irrépétibles qu'il a dû engager dans le cadre de la présente procédure, il y a lieu de condamner Monsieur J. à lui verser la somme de 450 euros sur le fondement de l'article 475-1 du CPP.

PAR CES MOTIFS

RECEVOIR Monsieur P. en sa constitution de partie civile, y faisant droit,

DECLARER Monsieur J. atteint et convaincu de l'infraction objet de la poursuite ;

CONDAMNER Monsieur J. à payer à Monsieur P. la somme de 1 500 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi.

CONDAMNER Monsieur J. à payer à Monsieur P. la somme de 450 euros sur le fondement de l'article 475-1 du CPP, outre les entiers dépens de l'instance.

ORDONNER l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

SOUS TOUTES RESERVES

Sandrine OTT RAYNAUD

BORDEREAU DE PIECES

1. Contrat de location

ANNEXE IV : CONCLUSIONS HARCELEMENT MORAL

Sandrine OTT RAYNAUD
Avocat au barreau de TOULON
131 avenue Maréchal Foch,
83 000 TOULON
Tél : 09.50.81.57.30 Fax : 09.55.81.57.30

Conseil de prud'hommes
RG N°

CONCLUSIONS

POUR : **Monsieur J.,** né le ..... à ....., sans emploi, demeurant et domicilié au .....

Maître Sandrine OTT-RAYNAUD, avocat au barreau de TOULON

CONTRE : **SARL E.** dont le siège social ....., prise en la personne de son gérant en exercices

.....avocats au barreau de MARSEILLE

PLAISE À LA COUR

RAPPEL DES FAITS

Monsieur J. a été employé par contrat à durée indéterminée à temps plein le 1ier juillet 2011 en qualité d'administrateur réseau, qualification cadre.

Le 2 décembre 2013, il a été élu délégué du personnel.

A partir de cette élection, ses relations professionnelles ont commencé à se dégrader.

Le 27 mars 2014 un avertissement lui a été notifié. Il l'a contesté.

santé et sa sécurité et/ou créant **un environnement de travail hostile.** L'ANI du 26 mars 2010 étendu par arrêté du 23 juillet 2010, impose aux employeurs de prévenir tout harcèlement moral. **Il doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement.** L'employeur doit afficher le texte du code pénal relatif à l'infraction de harcèlement dans les lieux de travail (L1152-4 du code du travail**). Dans ce cadre il est tenu d'une obligation de sécurité de résultat** (soc 21 juin 2006 bull civ 5 n°223).

Enfin l'article L1152-1 Code du travail dispose « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Le législateur n'impose pas de condition de durée (soc 26 mai 2010 n°08-43152) en ce qui concerne « la répétition des agissements ».
Il n'exige pas non plus que l'auteur des agissements fautifs ait eu l'intention de nuire (soc 10 nov 2009 n°08-41497). **Il suffit que ces agissements répétés aient entraîné une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, ou d'altérer sa santé physique ou mentale, ou de compromettre son avenir professionnel (soc 15 nov 2011 n°10-30463).**

Conformément aux dispositions de l'art L1154-1 du code du travail, il appartient au salarié d'établir des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement mais il ne lui appartient pas de prouver que ces faits constituent un harcèlement (soc 25 janvier 2011 n°09-42766)., Lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants, le juge doit vérifier si ces éléments pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence d'un harcèlement (cass.soc 06 juin 2012 n°10-27766). Si tel est le cas, l'employeur doit établir que ces faits ne caractérisent pas une situation de harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement soc 25 janvier 2011 n°09-42766. Pour former sa conviction le juge a la possibilité d'ordonner des mesures d'instructions si nécessaire (soc 12 avril 2012 n°11-12847).

Dans une décision en date du 15 janvier 2014 (n° 12-20.688), la Cour de Cassation a jugé que la présomption de harcèlement moral n'était pas exclue même en l'absence de certificat médical ou d'attestations établissant un lien de causalité entre les agissements et les absences répétées du salarié.

B. Les faits

La Cour de cassation a admis que « **peuvent caractériser un harcèlement moral les méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent, pour un salarié déterminé, par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.** » (Cass. soc., 3 févr. 2010, no 08-44.107).
Est constitutif de harcèlement le cumul de divers agissements ayant pour effet une dégradation des conditions de travail. Dans un cas similaire à celui de Monsieur J., a été qualifié de harcèlement moral **le fait pour un salarié de subir diverses remarques désobligeantes, une pression permanente, des reproches injustifiés et une rétrogradation** (Cass. soc., 19 févr. 2014, no 12-23.191).

- Problèmes de management, méthodes de management discutables (cass soc 27 oct 2010 n°09-42488)
- Comportement déstabilisant, tant par des réflexions désobligeantes que par des pressions permanentes devant un tiers, (Cass soc 17 octobre 2012 n°11-22553)
- **Brimades et actions destinées à ruiner le crédit d'un salarié auprès de son équipe ou de ses partenaires habituels** (Cass. soc., 22 juin 2011, no 1030.329) ;

En l'espèce, à de nombreuses reprises, des propos irrespectueux ont été tenus à l'encontre de Monsieur J..

1/ Le 02 février 2014, Monsieur J., agissant en sa qualité de délégué du personnel, a envoyé un mail à la direction E., expliquant que la salle de réunion n'était pas nettoyée après que la Direction en ait fait usage.
Cette salle de réunion était également utilisée par le CE les obligeant à nettoyer la vaisselle de la direction pour travailler dans de bonnes conditions !

En réponse, Monsieur N., Directeur Général Adjoint de la société E., lui a répondu « *Tu dépasses une nouvelle fois les bornes. Ce mail n'est absolument pas factuel, il est un condensé de jugements, de partis pris et de contre-vérités (...)nous ne pouvons pas avancer dans ces conditions (...) nous avons jusque là garder une entière confidentialité sur les difficultés que nous rencontrons avec toi mais il devient désormais indispensable d'éclairer la DUP*». (pièce n°3 mail n°22).

Monsieur J. a en plus fait l'objet d'un avertissement notifié en LRAR pour ces faits, lequel précise que cette présentation des faits était « *totalement fallacieuse* » (pièce n°7)

L'employeur a donc remis en cause les propos tenus par Monsieur J. alors que ce dernier se contente d'acter l'état dans lequel se trouvait la salle de réunion après l'usage que la direction en a fait.

2/ Dans ce même mail, Monsieur N. a précisé à Monsieur J. « Te concernant, je te recommande de te concentrer sur ton travail qui nous questionne sur plusieurs points ».

Ce mail a été transmis à plusieurs membres de la société E..

Monsieur N. a ensuite procédé de la même manière pour chaque mail envoyé, remettant en cause à chaque fois ses capacités, employant à chaque fois un ton des plus méprisants.

Surtout, ces mails réprobateurs étaient toujours en copie à d'autres membres du personnel :

- Dans le mail du 15 avril 2014 il remet ouvertement en cause ses compétences et son organisation (pièce 3 mail 13) n'hésitant pas à insinuer à plusieurs reprises qu'il est trop lent
- Dans son mail du 18 avril 2014, ou du 23 mai 2014, le ton employé est toujours très sec (pièce 3 mail 14, 18).
- Dans chaque mail, il est flagrant que Monsieur J. n'était pas pris au sérieux, comme s'il le considérait comme quelqu'un de stupide « *sans rentrer dans des justifications longues et inutiles voici la réalité des faits que tu ne peux vraisemblablement pas comprendre* » (pièce 3 mail 22) « *j'ai du mal à percevoir comment tu peux être surchargé à E. sur ton poste d'administrateur réseau* »

Ces agissements peuvent notamment se caractériser par l'envoi régulier de mails qui démontrent un acharnement sur le salarié.

En l'espèce, depuis le mois de décembre 2013, Monsieur J. recevait régulièrement des mails de la part de la direction, démontrant le harcèlement moral.

Ces mails se suivaient sur une durée très rapprochée allant parfois même jusqu'à plusieurs mails en une journée.

Par exemple, le 28 janvier 2014, Monsieur J. a reçu un premier mail à 08 :57 puis un second mail à 09 :01 (pièce n°3 mails n° 4 et 5).

Il en va de même le 25 mars 2014, où Monsieur J. a reçu trois mails à 12 :34, à 16 :30 puis à 16 : 31 (pièce n° 3 mails n° 7 et 8).

Parfois même ces mails se suivaient à quelques jours près, comme durant le mois d'avril 2014 (pièce n° 3 mails 13, 14, 15, 16 et 17).

Ces mails contenaient toujours des propos vexatoires ou permettaient d'attester de la mise au placard de Monsieur J.. Il ne s'agissait ainsi pas de simples échanges de mails entre un salarié et son employeur, mais de mails visant à porter atteinte à la santé mentale et à la dignité du salarié.

La répétition de l'envoi de ces mails permet de confirmer la situation de harcèlement moral dans laquelle se trouvait Monsieur J..

d) Mise au placard / avenir professionnel compromis

Les mauvaises conditions de travail (cass soc 31 mars 2010 n°09-40739), la mise à l'écart (cass. soc 17/12/1008 n° 07-42351) ont été très fréquemment reconnues par la jurisprudence comme des caractéristiques du harcèlement moral.

En effet, la mise à l'écart a fréquemment pour conséquence, **la compromission de l'avenir professionnel, tel que défini par l'article L1152-1 du code du travail.**
La chambre criminelle a jugé que **la simple possibilité d'une dégradation des conditions de travail suffit à caractériser le harcèlement sans qu'il soit nécessaire que les conséquences de la dégradation de travail soient avérées** (06 déc 2011 n°10-82266).

En l'espèce, Monsieur J. a fait l'objet d'une véritable mise au placard dans des conditions similaires à celles reconnues par la jurisprudence comme caractéristiques de faits de harcèlement moral, et ce principalement depuis qu'il a exercé ses fonctions de délégué du personnel.

En effet, les échanges de mail en 2013 démontrent que le ton employé entre les parties étaient respectueux et que l'employeur était satisfait de son travail.

La situation s'est dégradée dès lors que Monsieur J. a commencé à exercer ses missions de délégué du personnel, soit à compter du mois de janvier 2014.

e) Des mesures injustifiées

Est constitutif de harcèlement moral, la multiplication des avertissements ou de sanctions injustifiés (Cass. soc., 23 sept. 2009, no 08-44.062 : « multiplication d'allusions blessantes, de correspondances polémiques par lettres recommandées sur un ton de plus en plus acerbe »).

Alors que Monsieur J. avait de très bons rapports avec son employeur (pièce 4) et n'avait jamais fait l'objet d'aucune sanction, il a, à compter du mois de février 2014, fait l'objet de plusieurs rappels à l'ordre et deux sanctions disciplinaires en moins de 6 mois :

1/ Dans un mail du 2 février 2014 et dans le mail qui ont suivi, le représentant de l'employeur ne cesse de menacer et de contester les tâches effectuées par Monsieur J. aussi bien en sa qualité de délégué syndical qu'en sa qualité de salarié (pièce 3).

Dès lors, il est clairement évoqué que l'employeur ne souhaite plus poursuivre l'exécution du contrat de travail avec Monsieur J. (pièce 3 n°22).

Monsieur J. a ensuite reçu un avertissement le 27 mars 2014, suite à l'échange de mails concernant les problèmes rencontrés dans la salle de réunion (pièce n° 7).

Cet avertissement n'est pas justifié car Monsieur J. avait agi en sa qualité de délégué du personnel. Il ne pouvait donc faire l'objet de sanction à titre personnel.
De plus, cet avertissement a été contesté par Monsieur J. car il lui était reproché d'avoir envoyé un mail dont le contenu serait « particulièrement mensonger et inacceptable » (pièce n°7 et 8).

En effet dans ce courrier, l'entreprise E. reproche à Monsieur J. d'accuser la direction de « prendre du bon temps » et de lancer des « rumeurs ».

Or, ce dernier se contentait de relater les faits qui avaient eu lieu dans la salle de réunion.

Ainsi cet avertissement, prononcé près de deux mois plus tard ne fait que démontrer la relation conflictuelle qu'entretenait l'employeur avec Monsieur J. depuis qu'il était salarié protégé, alors que ce dernier n'avait jusqu'alors fait l'objet d'aucun reproche.

Il démontre que l'entreprise E. avait déjà commencé à mettre ses menaces « nous ne pouvons pas avancer dans ces conditions, il est inconcevable de poursuivre ce type de relation » (pièce 3 mail 22) à exécution.

2/ Après avoir refusé la rupture conventionnelle, Monsieur J. a fait l'objet d'une mise à pied disciplinaire du 25 juillet 2014 dans laquelle il lui était reproché de ne pas avoir fermé « des accès au serveur de l'entreprise des salariés sortants » ce qui aurait entrainé « une faille de sécurité importante » dans le « système informatique » ayant rendu » la société E. vulnérable à des actes de malveillance » (pièce n° 16).

Néanmoins, les actes qui lui sont reprochés ne sont pas établis, ce qui a amené Monsieur J. à contester la mise à pied disciplinaire (pièce n° 17).

Monsieur J. a alors précisé à Monsieur N. directeur général adjoint lors d'un entretien du 18 juillet 2014 :

à 10h56)". Au sein de ces mails, il lui demande de verrouiller les boîtes mail de Monsieur..... et de.....(pièce n°3 mail 25 juin 2014).

L'employeur ayant eu une connaissance effective des faits le 25 mars 2014 (et le 18 avril 2014) aucune sanction disciplinaire ne pouvait être engagée après le 25 juin 2014.

Ainsi, la sanction disciplinaire doit être annulée, celle-ci étant prescrite (pièces n° 14 et 16).

Ces sanctions injustifiées en moins de 6 mois laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral.

B. Des actes répétitifs ayant des conséquences sur l'état de santé

Les avis rendus par les différents médecins vont tous dans le même sens et font état de la dégradation des conditions de santé de Monsieur J. du fait des difficultés rencontrés dans le cadre de son travail.

Plus précisément, les arrêts de travail du médecin traitant et du psychiatre font état *d'un état clinique ne permettant pas d'envisager la reprise de l'activité professionnelle* (pièce n°20).

Par un courrier du 19 juillet 2014, le Docteur.... , psychiatre, certifie que l'état clinique de Monsieur J. ne lui « *permet pas d'envisager le retour à l'activité professionnel à court terme, du fait de l'important et de l 'acuité des troubles, de la nécessité de mettre en place une prise en charge spécifique* ***à ce contexte de stress professionnel*** *manifestement traumatique* » (pièce n°20).

En outre le certificat médical de Monsieur J. atteste des difficultés rencontrées par celui-ci, du **fait de la relation de plus en plus conflictuelle avec sa hiérarchie.**

Monsieur J. est en effet très affecté par les abus commis par son employeur depuis qu'il est délégué syndical en décembre 2013. Dans un mail du 08 janvier 2014 il précise « au vu de tout cela je me sens désorientée car j'ai le sentiment d'avoir fait mon travail mais ceci n'est pas suffisant. Il me reste au choix suicide, démission, maladie ou qu'on m'explique ce que je dois faire, puisqu'apparemment je ne sais pas » (pièce n°3 mail n°1).

Ces difficultés se sont ensuite aggravées les mois qui ont suivi entrainant « l'apparition de manifestations anxieuses croissantes et d'une altération thymique à la tonalité négative » (pièce n°20).

Selon son psychiatre, ces troubles ont « largement débordé la sphère d'intérêt professionnel, amenant une perturbation forte de son quotidien » (pièce° 20).

En outre, les arrêts de travail attestent d'un « épisode dépressif majeur » (pièce n°11).

La fiche d'aptitude médicale en date du 4 septembre 2015 constate l'inaptitude définitive de Monsieur J. au poste de responsable informatique, et conclu à l'absence de préconisation de reclassement **au sein de l'entreprise** (pièces n°18 et 28).

- Contexte et ambiance de travail qui ne permet pas de préserver la santé des salariés.

Or, il a toujours été admis en jurisprudence, et notamment par la Cour de Cassation, que le licenciement pour inaptitude est qualifié de sans cause réelle et sérieuse si l'inaptitude physique du salarié est la conséquence d'agissements fautifs de l'employeur (Soc 13/12/2007, soc.30.10.2007 n°06-43327 Cass. soc. 19 oct. 2011, n° 09-68.272 08.06.2011 n°09-71306).

En conséquence, le licenciement sera jugé sans cause réelle et sérieuse du fait de son comportement fautif manifestement caractérisé.

III. Sur les dommages et intérêts au titre des préjudices subis

En matière de harcèlement moral, il y a lieu de séparer distinctement les préjudices liés à la perte d'emploi des préjudices liés au harcèlement moral (cass.soc.30 novembre 2011 n° 11-10527 ; 11-10528).

Dans l'hypothèse d'un licenciement pour inaptitude consécutive à un harcèlement moral, le salarié a droit à des dommages et intérêts au titre du préjudice subi lié au harcèlement ainsi qu'à des dommages et intérêts au titre du préjudice subi lié à la perte d'emploi en raison du caractère illicite du licenciement (Cass.soc. 13 février 2013 n°11-26380 ; Cass. Soc., 13 mars 2013, n°11-22.082).

A. Sur les préjudices subis liés au harcèlement moral et à la violation de l'obligation de sécurité par l'employeur

Monsieur J. qui a toujours été en excellente santé a fait l'objet d'un arrêt de travail qui a duré plus d'un an (pièce n°11) du fait des agissements de l'employeur.

Cet arrêt de travail a entrainé une perte de salaire de 20%, Monsieur J. ne bénéficiant plus que d'un maintien de salaire à 80%.

Ainsi, il a subi un préjudice matériel de 7680 euros (640 euros par mois) pendant la durée de son arrêt de travail.

Il a surtout subi un préjudice moral important.
En effet, avant l'apparition de cette relation conflictuelle au travail, Monsieur J. était en bonne santé, il ne fumait pas et pratiquait une activité physique régulière (aïkido) (pièce n° 22)

Monsieur J. a beaucoup souffert de cette suspension du contrat de travail qu'imposait le harcèlement moral d'autant plus que l'épisode dépressif réactionnel a perduré dans le temps.

Passionné par son travail, il a en plus dans un premier temps essayé de résister au harcèlement moral subi en reprenant son emploi à l'emploi au mois de juillet 2014. Il n'a cependant pu revenir travailler qu'une seule journée durant laquelle il a la fois fait l'objet d'un entretien préalable à la mise à pied et d'une visite médicale de reprise.

Dans le même temps il lui a été demandé de quitter l'entreprise sur le champ, ce qui a contraint Monsieur J. d'avancer ses congés prévus la semaine suivante.

En outre, les agissements de l'employeur s'étant aggravés suite à cette tentative de reprise, le

Il serait alors inéquitable de laisser à la charge de Monsieur J. les frais de la poursuite de la procédure.

Monsieur J. est fondé à demander la condamnation de la SARL E. à lui verser la somme de 2000 € au titre de l'article 700 CPC ainsi qu'aux entiers dépens.

PAR CES MOTIFS

ANNULER l'avertissement en date du 27 mars 2014 et la mise à pied disciplinaire du 18 aout 2014,

DIRE ET JUGER que l'inaptitude de Monsieur J. a pour origine les agissements de harcèlement moral dont il a été victime sur son lieu de travail,

DIRE ET JUGER le licenciement pour inaptitude nul,

A titre subsidiaire,

DIRE ET JUGER que l'employeur n'a pas respecté son obligation de sécurité résultat et en conséquence,

DIRE ET JUGER le licenciement de Monsieur J. de la Société E. sans cause réelle et sérieuse.

En tout état de cause,

CONDAMNER l'entreprise E. à payer à Monsieur J. :

- 9 600 € d'indemnité compensatrice de préavis
- 960 € Indemnités compensatrices de congés payés sur préavis
- 38 400 € de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par la perte injustifiée de son emploi;
- 17680 € de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par le harcèlement moral dont il a été victime ;

CONDAMNER l'entreprise E. à payer à Monsieur J. la somme de 2000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens ;

ORDONNER l'exécution provisoire du jugement à intervenir ;

SOUS TOUTES RESERVES

Sandrine OTT RAYNAUD

BORDEREAU DE PIECES

1. Contrats de travail
2. Bulletins de paie

18. Fiches d'aptitude médicale
19. Ordonnance médecin du travail
20. Courrier psychiatre DR S..... 19 juillet 2014
21. LRAR réponse du directeur général à la contestation de la sanction disciplinaire 24 septembre 2014
22. Dossier médical Monsieur J.
23. Visite médicale de pré-reprise de Monsieur J. 4 septembre 2015
24. LRAR demande d'information dans le cadre de la recherche de reclassement 24 septembre 2015
25. Courrier de réponse DR..... à la demande de préconisations pour Monsieur J. 24 septembre 2015
26. Courrier de réponse à la demande d'information de reclassement 28 septembre 2015
27. Courrier du 6 octobre 2015 proposition de reclassement
28. Courrier de réponse du DR..... la proposition de reclassement 9 octobre 2015
29. LRAR convocation à un entretien préalable de licenciement 14 octobre 2015
30. Courrier convocation du CE, concernant procédure de Monsieur J. 16 octobre 2015
31. LRAR copie de la décision concernant la demande d'autorisation pour inaptitude médicale 30 décembre 2015
32. LRAR notification licenciement pour inaptitude 05 janvier 2016
33. Certificat de travail 5 janvier 2016
34. Avis de contre-visite
35. Demande date de dernière connexion sur le VPN SSL
36. Traces des dernières connexions au serveur
37. Attestations utilisateurs Demande date de dernière connexion sur le VPN SSL
    témoignage n° 1 : Monsieur
    - Témoignage n° 2 : Monsieur
    Témoignage n ° 3 :
38. Attestations de paiements des indemnités journalières par l'assurance maladie
39. Attestation pôle emploi 1ier février 2016
40. LRAR envoi documents solde de tout compte et non application de la clause de non-concurrence 1 février 2016
41. Relevé de situation pôle emploi

ANNEXE V : CONCLUSIONS EN DEMANDE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Sandrine OTT RAYNAUD
Avocat au barreau de TOULON
131 avenue Maréchal Foch,
83 000 TOULON
Tel : 09.50.81.57.30 Fax : 09.55.81.57.30

Conseil de Prud'hommes
TOULON

Section référé
Audience
RG

CONCLUSIONS EN DEMANDE

POUR **Mademoiselle K.**, née le ……., de nationalité française, apprentie graphiste, demeurant ……...

Demandeur

Ayant pour avocat Me OTT RAYNAUD, avocat au Barreau de TOULON

CONTRE **Madame M.**, SIRET …… dont le siège social est situé …….
Défendeur

PLAISE AU CONSEIL

Mademoiselle K. a été embauchée par Madame M. au sein de l'agence S. le 1ier septembre 2015 dans le cadre d'un contrat d'apprentissage en qualité d'apprentie graphiste, jusqu'au 31 août 2017, pour une rémunération initiale brute mensuelle de 597.58€ (pièce 1).

Le 10 septembre 2016, Mademoiselle K. a appris que Madame M. mettait fin à son activité au sein de l'agence S. à l'occasion d'une publication sur le compte Facebook personnel de cette dernière (pièce 5).

A ce jour, l'activité de programmation informatique de Madame M. n'a juridiquement pas cessé, et l'établissement est toujours actif sur les sites d'informations légales (pièce 10). Elle ne

Dans ce contexte, le 27 octobre, Madame P. chargée des relations entreprises et école au sein de , a envoyé une lettre recommandée à l'adresse de l'agence S. (pièce 12).

Ce courrier est revenu avec la mention « *destinataire inconnu à l'adresse* ».

En outre, aucun travail n'est fourni à Mademoiselle K. depuis le 31 octobre 2016, date de reprise de sa période en entreprise.

En effet, à la fin de sa période en école, elle s'est rendue sur son lieu de travail et a trouvé porte close (pièces 13).

C'est à partir de cette date que l'employeur a commis un manquement à ses obligations contractuelles.

La résiliation judiciaire doit donc être fixée au 31 octobre 2016.

Mademoiselle K. a en effet constaté qu'une nouvelle entreprise occupait les lieux. Monsieur D., qui l'a accompagné sur son lieu de travail ce jour-là, atteste de la fermeture de l'agence (pièce n°9).

Ainsi, la cessation de fait de l'activité de Madame M. concernant son agence S. est claire et non équivoque, et n'est la conséquence que de son propre fait.

De plus, même si une liquidation judiciaire était en cours, elle ne pourrait pas constituer un cas de force majeure pouvant j ustifier la rupture anticipée du contrat d'apprentissage.

Depuis le 10 septembre 2016, Madame M. a indiqué ne plus gérer l'agence S.

Ce délai des quarante-cinq premiers jours était dès lors dépassé, le contrat d'apprentissage ayant débuté un an auparavant, seule la résiliation judiciaire peut aujourd'hui mettre fin au contrat.

L'inexécution du contrat de travail jusqu'à son terme est donc bien le fait de l'employeur.

En conséquence, Mademoiselle K. est fondée à demander la résiliation judiciaire de son contrat d'apprentissage au 31 octobre 2016 et à obtenir les salaires jusqu'au terme du contrat.

II/ <u>CONSEQUENCES DE LA RUPTURE</u>

La Cour de cassation distingue deux éléments : le paiement des salaires et l'indemnité réparant le préjudice subi par l'apprenti.

Elle énonce

- d'une part, que **la rupture anticipée par l'employeur d'un contrat d'apprentissage en dehors des cas légaux est sans effet et l'employeur est donc tenu, sauf cas de mise à pied conservatoire, de payer les salaires de l'apprenti jusqu'au jour de la résiliation judiciaire**.

- D'autre part, **lorsque le juge prononce la résiliation du contrat aux torts de l'employeur, celui-ci doit verser une indemnité réparant le préjudice subi par le salarié du fait de la**

- ✓ La perte de rémunérations jusqu'au terme de son contrat, soit la somme de 9587.72 euros
- ✓ le préjudice moral subi : 1000 euros
- ✓ les frais de scolarité que l'apprentie devra rembourser : 6000 euros

Rappel salaire (solde salaire juin 2016) : 238,66 euros
Indemnités de congés payés (solde congés payés 13 jours) : 751,58 euros
Remise de l'attestation Pôle emploi
Remise de certificat de travail
Remise des bulletins de paye depuis juillet 2016 jusqu'à la résiliation
Remise des documents sous astreinte par document et par jour de retard de : 50,00 euros
Dommages et intérêts pour rupture anticipée du : 1 000 euros

III/ ARTICLE 700 CPC

Le manque de bonne foi de Madame M. qui a jusqu'ici été démontré, a causé un préjudice économique et financier à Mademoiselle K., ainsi qu'un préjudice moral résultant de l'instabilité de la situation dans laquelle elle s'est alors trouvée.

Mademoiselle K. a tenté à plusieurs reprises d'obtenir les documents nécessaires pour obtenir les financements dont elle avait besoin.

Néanmoins, ces demandes sont toujours restées sans réponses de la part de Madame M.

Mademoiselle K. n'a aujourd'hui perçu aucun de ses salaires depuis septembre 2016.

Elle est dans l'attente de ses fiches de paye pour obtcnir lc vcrsement de diverses aides.

De plus, elle risque de perdre le financement dc son annéc scolaire à

C'est pourquoi, elle a été contrainte de saisir la juridiction de céans pour faire valoir ses droits.

Mademoiselle K. est donc fondée à réclamer 1 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

CONDAMNER Madame M. à verser à Mademoiselle K. les sommes dues au titre de l'exécution du contrat d'apprentissage :

Rappel de salaire du mois de septembre 2016 + salaire octobre 2016 : 883.18€ bruts
Solde 13 jours de congés payés 721.58€ bruts

CONSTATER que Madame M. a commis un manquement à ses obligations découlant du contrat d'apprentissage en ce qu'elle n'a plus confié de travail ni versé de rémunération à Mademoiselle K.

Par conséquent ;