

Cas pratique sur le chômage - Remboursement des allocations

Par **Balla83**, le 12/02/2008 à 00:00

Bonsoir,

J'aurais besoin d'information à propos d'un cas pratique que j'ai à préparer et où j'éprouve des difficultés à y répondre correctement :

L'employeur d'une société a été condamné à rembourser les allocations chômage versées à différents salariés dans la limite de 6 mois. Il vous demande de lui indiquer si cette condamnation est justifiée dans chacun des cas suivants :

- Irrégularité de procédure de licenciement (erreur dans le respect du délai de notification de la lettre)
 - Violation de l'obligation de reclassement d'un salarié victime d'un accident du travail
 - Nullité du licenciement d'un salarié protégé
 - Nullité d'un salarié gréviste
 - Prise d'acte de la rupture par le salarié requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse
 - Nullité du licenciement économique en raison de l'absence de plan social
 - Requalification de contrats de missions d'intérim en CDI auprès de l'entreprise utilisatrice
- Par ailleurs, l'employeur vous demande pour chacun de ces cas, s'il aurait pu déduire du préjudice réparé au salarié, les sommes reçues par celui-ci de l'ASSEDIC

Si vous avez des sites à me conseiller, ou de la jurisprudence ou autre, je suis preneuse et je vous en remercie par avance.

Par **jeeecy**, le 12/02/2008 à 15:51

Bonjour a toi et bienvenue sur Juristudiant

Sur ce forum il y a des règles que je t'invite a consulter et a respecter pour que nous t'aidions

Pour consulter ces règles il faut que tu lises la charte du forum et plus particulièrement les points sur les dissertations cas pratiques et commentaires

Merci
Jeeecy

Par **Balla83**, le **12/02/2008** à **23:15**

Merci de l'info, ce sont mes débuts sur les forums, je connais pas vraiment ce système de charte à respecter...

Effectivement, je ne cherche pas à ce qu'on me fasse mon travail, mais à obtenir des pistes sur la recherche d'informations : J'ai passé déjà 5 heures à la BU, à virvolter dans les rayons de bouquins : code droit du travail, lamy protection sociale et lamy droit social, bouquins spécialisés dans le droit de travail... mais je ne trouve rien qui me fasse réellement avancer dans ce cas.

Pour certains points, avec un brin de bon sens, j'arrive à dire ce qui peut être remboursable, par exemple que le remboursement ne doit avoir lieu qu'en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse mais pas si la procédure n'a pas été respectée, tout comme le fait que la nullité du licenciement d'un salarié protégé impliquant sa réintégration, où la question ne devrait pas se poser et dans le cas de requalification d'une mission d'intérim en CDI non plus. Aussi, l'employeur ne peut pas déduire les sommes reçues par le salarié de l'ASSEDIC des condamnations pour réparation du préjudice.

Ce sont de brèves notions de ce sujet, mais je n'ai aucun fondement pour prouver tout cela, notamment sur de la jurisprudence ou des textes de lois.

Il est vrai que c'est ma première année de fac de droit, où mon cursus universitaire ne correspond pas à du droit, et je ne cache pas que j'ai des difficultés : et c'est la raison pour laquelle j'ai sollicité un forum pour obtenir des pistes, mais pas à ce qu'on me fasse mon cas, au contraire, je préfère largement comprendre ce que je fais, surtout dans le droit et ici le chômage...

Merci

Par **Balla83**, le **22/02/2008** à **01:30**

J'ai épluché la jurisprudence avec pour mots clefs : Remboursement allocations chômage, Pouvez vous me dire si cela semble cohérent, car je pense que je fais des contradictions de textes, et si vous avez des compléments d'informations à me soumettre, je vous en serais reconnaissante.

Selon L122-14-4 alinéa 2, « Le tribunal ordonne également le remboursement par l'employeur fautif aux organismes concernés de tout ou partie des indemnités de chômage payées au salarié licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé par le tribunal, dans la limite de 6 mois d'indemnités de chômage par salarié concerné. » « Ce remboursement est ordonné d'office par le tribunal dans le cas où les organismes concernés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées. Une copie certifiée conforme du jugement est adressée par le secrétariat du tribunal à ces organismes. Sur le fondement de ce jugement et lorsque celui-ci est exécutoire, les institutions qui versent les allocations de chômage peuvent poursuivre le recouvrement des indemnités devant le tribunal d'instance du domicile de l'employeur et selon une procédure

fixée par décret. »

L'employeur est condamné à rembourser les allocations chômage versées à différents salariés dans la limite de 6 mois selon que :

Condamnation prononcée en vertu du 2ème alinéa de L122-14-4. La Cour de Cassation estime que ce remboursement ne doit avoir lieu qu'en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse mais pas si la procédure n'a pas été respectée.

La nullité du licenciement d'un salarié protégé impliquant sa réintégration, normalement la question ne devrait pas de poser et dans le cas de requalification d'une mission d'intérim en CDI non plus.

Dans tous les autres cas, une telle condamnation semble se justifier s'il n'y a pas réintégration...

L'employeur ne peut pas déduire les sommes reçues par le salarié de l'ASSEDIC des condamnations pour réparation du préjudice.

Irrégularité de procédure de licenciement

Erreur dans le respect du délai de notification de la lettre

L'employeur qui a irrégulièrement licencié un salarié se voit normalement, aux termes de L122-14-4 alinéa 2, condamné par le juge à rembourser à l'ASSEDIC tout ou partie des allocations de chômage que cet organisme a versé à ce salarié depuis la fin du contrat de travail, jusqu'au jour du prononcé du jugement dans la limite de 6 mois.

L122-14-4 vise à sanctionner l'employeur pour le défaut de cause réelle et sérieuse du licenciement et à apporter une réparation à l'ASSEDIC à qui il cause de ce fait un préjudice.

Donc l'employeur sera condamné au remboursement des allocations chômage dans le cadre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

13 novembre 1986

Selon un arrêt du 18 avril 2000 et en application de l'article L. 122-14-4, alinéa 2, du Code du travail, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, le Tribunal ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes concernés de tout ou partie des indemnités de chômage payées au salarié licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé par le Tribunal dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié concerné.

En revanche, s'il s'agit d'une erreur dans le respect de procédure, le remboursement ne doit pas avoir lieu.

19 décembre 2001 : Selon le moyen, que le remboursement des allocations de chômage versées au salarié irrégulièrement licencié ne peut être ordonné que si l'employeur est judiciairement condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

- Lorsque le salarié appartient à une entreprise comptant plus de 10 salariés et ayant plus de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, la sanction prévue est la nullité avec réintégration du salarié dans l'entreprise. En cas de refus de l'une ou l'autre des parties de la réintégration, l'employeur devra verser au salarié une indemnité au moins égale au salaire des six derniers mois. Il s'agit d'une indemnité minimale forfaitaire prévue au bénéfice du salarié même si le salarié n'a subi aucun préjudice. Une somme supérieure peut être allouée dans la mesure où le préjudice effectivement subi dépasse ce minimum. En revanche, cette indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité versée au titre de l'inobservation de la procédure.

En outre, l'employeur sera condamné au remboursement des indemnités chômage à

l'ASSEDIC des indemnités versées au salarié dans la limite de 6 mois de salaire. Le tribunal a l'obligation de prononcer cette sanction même en l'absence de la demande du salarié.

- Lorsque le salarié appartient à une entreprise de moins de onze salariés et/ou lorsque le salarié a moins de deux ans d'ancienneté, la sanction applicable est prévue à l'article L.122-14-5. Cette disposition prévoit que le salarié victime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse pourra prétendre à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi.

La condamnation à des dommages intérêts est automatique. La seule absence de cause réelle et sérieuse doit entraîner la condamnation de l'employeur. Le salarié devra prouver l'importance du préjudice subi. Il se trouve que de ce fait la condamnation est de pur principe, puisque le salarié n'est pas en mesure de démontrer l'étendue de son préjudice. Il pourra s'agir d'un préjudice matériel (perte de salaires; pertes d'avantages liés à la fonction; frais engagés par le salarié) et d'un préjudice moral (même si ce terrain est très peu pratiqué par les salariés, il pourra s'agir de l'indemnisation du préjudice dû aux mesures vexatoires prises par l'employeur contre le salarié dans l'entreprise; les difficultés familiales...).

Arrêt 4 mars 1995 : L'employeur ne se verra donc pas rembourser les allocations chômage.

18 avril 2000 : L'employeur n'est pas tenu à ce remboursement s'il emploie habituellement moins de 11 salariés.

Les dispositions de L. 122-14-4 du Code du travail ne sont pas applicables aux salariés qui ont moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. Et selon les dispositions de l'article L. 122-14-5 de ce Code, l'employeur n'est pas tenu à ce remboursement s'il emploie habituellement moins de onze salariés.

Violation de l'obligation de reclassement d'un salarié victime d'un accident du travail

16 octobre 1991 : Les dispositions de L. 122-14-4 du Code du travail prévoyant le remboursement des indemnités de chômage ne sont applicables qu'au licenciement sans cause réelle et sérieuse et non au licenciement prononcé en violation des règles particulières aux victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle édictées par les articles L. 122-34-4 et L. 122-32-5 premier et quatrième alinéas du Code du travail.

L'employeur n'est pas tenu de rembourser les allocations chômage.

Nullité du licenciement d'un salarié protégé

Un salarié protégé est un représentant du personnel, membre de comités d'entreprise, délégué syndical... L'employeur ne peut licencier ou mettre à la retraite sans avoir obtenu une autorisation préalable de l'Inspection du travail.

25 février 2003 : L'employeur n'est pas responsable des périodes de chômage subséquentes au nouvel emploi retrouvé par le salarié après son licenciement jusqu'au prononcé de son arrêt. De ce fait, la Cour d'Appel ne pouvait imputer, même dans la limite de six mois, la totalité de leur amplitude à la société.

Les juges du fond sont souverains pour décider du montant du remboursement des allocations chômage prévu par L122-14-4.

L'employeur n'est donc pas tenu de rembourser les allocations chômage.

11 février 2003

Nullité du licenciement d'un salarié gréviste

En application des articles L521-1 et L122-45, le salarié participant à un mouvement de grève

ne peut voir rompu son contrat de travail que pour faute lourde.

Dés lors, doit être annulé le licenciement d'un salarié auquel il était reproché d'avoir participé à une grève licite ainsi que d'avoir commis diverses autres fautes qui n'ont pas été immédiatement sanctionnées.

Arrêt de la Cour d'Appel du 23 octobre 2002 où un salarié a participé à un mouvement de grève de plusieurs semaines avec occupation partielle des locaux de la résidence de retraite, le salarié a été licencié pour faute lourde (entretien préalable – mise à pied conservatoire). La Cour d'Appel ne condamne pas l'employeur à rembourser à l'ASSEDIC des allocations chômage qui ont été servies au salarié après son licenciement.

Prise d'acte de la rupture par le salarié requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse

Arrêt du 30 mai 1996 : un chauffeur livreur s'estimait licencié par son employeur et lui a demandé son licenciement. Ce que l'employeur a donc fait en convoquant le salarié à un entretien préalable et a été licencié pour absences répétées non motivées, ce qui désorganisait le service transport de l'entreprise et obligeait à un remplacement. Cependant, les absences irrégulières du salarié ne lui ont jamais été reprochées, ce qui rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Au moment où le licenciement verbal était intervenu, le salarié n'avait fait l'objet d'aucune convocation à un entretien préalable donc les dispositions relatives à L122-14 n'ont pas été respectées. En se fondant sur la seule prise d'acte de la rupture par le salarié, qui ne pouvait se constituer une preuve à lui-même, et alors que l'employeur établissait avoir licencié le salarié par lettre, la Cour de Cassation a estimé dans cet arrêt que l'employeur devait rembourser aux organismes intéressés des allocations chômage.

(Pour condamner la société à payer une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, , CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions concernant l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et le remboursement aux organismes intéressés des allocations chômage, l'arrêt rendu le 7 mai 1993, entre les parties, par la cour d'appel de Besançon)

2 juillet 2003

Nullité du licenciement économique en raison de l'absence de plan social

12 juin 2001

17 mai 1994 : Licenciement collectif sans fixer l'ordre des licenciements ? Licenciement sans cause réelle et sérieuse

23 mars 1994 : Licenciement par ordre ? Casse, mais pas seulement en ce qu'elle a ordonné à l'employeur le remboursement à l'Assedic des allocations de chômage versées par elle au salarié depuis le licenciement dans la limite de 6 mois.

10 juillet 2002 : La condamnation au remboursement des indemnités de chômage n'est pas subordonnée à l'attribution immédiate de ces indemnités ; que la cour d'appel, qui a ordonné ce remboursement dans les limites prévues par l'article L. 122-14-4 du Code du travail, a légalement justifié sa décision.

Le remboursement des allocations chômage semble justifié par l'employeur.

2 juillet 2003 : Si l'article L. 122-14-4 du Code du travail précise qu'en cas de licenciement illégitime "le tribunal ordonne également le remboursement par l'employeur fautif aux organismes concernés de tout ou partie des indemnités de chômage payées au salarié licencié du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé par le tribunal, dans la limite de six mois d'indemnité de chômage par salarié concerné", il résulte aussi des articles L. 322-3 et D. 322-3 du Code du travail, qu'en cas d'adhésion de salariés licenciés pour motif économique à une convention de conversion, l'employeur doit verser à l'ASSEDIC les deux mois de préavis que le salarié n'a pas perçu du fait de son adhésion à la convention de conversion, diminué de 6 jours de carence qui sont à la charge de l'Etat.

2 juin 1993 : Le licenciement n'avait pas de cause économique, l'employeur est condamné à rembourser à l'ASSEDIC le remboursement des allocations chômage dans la limite de 6 mois.

12 décembre 2001 : Représentant du personnel, Après avoir constaté la nullité du licenciement en raison de la méconnaissance par l'employeur du statut protecteur du représentant du personnel, la Cour d'Appel retient que L122-14-4 permet à la juridiction qui statue de condamner l'employeur fautif au remboursement aux organismes concernés de tout ou partie des indemnités chômage payées. Le remboursement des indemnités chômage prévu par L122-14-4 alinéa 2 ne peut être ordonné en cas de nullité du licenciement.

Requalification de contrats de missions d'intérim en CDI auprès de l'entreprise utilisatrice
Des contrats d'intérim peuvent être requalifiés par les juges en un CDI, ce sera le cas :
Si l'intérimaire continue à travailler dans l'entreprise utilisatrice après la fin du contrat
Si le motif de recours n'est pas prévu, voire est interdit par la loi (pour remplacer un salarié gréviste)

La fin de la relation de travail est alors considérée comme étant la faute de l'employeur : licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur peut donc être condamné à rembourser tout ou partie des allocations chômage que le salarié licencié a perçues de l'ASSEDIC, depuis son licenciement jusqu'au jour du jugement dans la limite de 6 mois.

Dans un arrêt du 18 octobre 2007 : Les juges ont requalifié en CDI l'ensemble des contrats d'intérim (110 missions successives) effectués par une même personne et ont conclu à l'existence d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ils ont donc condamné l'employeur au versement de diverses indemnités.

Suite à ce jugement, l'ASSEDIC s'est retournée contre l'employeur afin d'obtenir le remboursement des allocations chômage versées à l'ancien intérimaire. L'employeur se défendait en arguant que cette sanction n'était pas prévue par la loi dans un tel cas.

Ce n'est pas l'avis des juges, qui pensent que les circonstances dans lesquelles l'employeur a été condamné au versement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse pour que l'ASSEDIC soit en droit de lui réclamer le remboursement des allocations.

Cette position des juges peut être transposable à des CDD qui seraient requalifiés en CDI.

Je vous remercie de me lire