

Qd l'employeur doit-il remettre les documents obligatoires ?

Par fayevalentine, le 06/05/2008 à 09:23

Bonjour,
je l'écris dans un nouveau sujet pour que ça soit plus clair, et pour ceux que ça intéresse car je viens d'obtenir la réponse.

[quote:14exgqob]l'article R351-5 du Code du travail dispose que « Les employeurs sont tenus, au moment de la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, de délivrer aux salariés les attestations et justifications qui leur permettent d'exercer leurs droits aux prestations [*chômage*] mentionnées à l'article L. 351-2 et de transmettre ces mêmes attestations aux institutions mentionnées à l'article L. 351-21. »

De plus, la chambre Sociale, dans un arrêt en date du 29 juin 2007 a considéré que la remise tardive à un salarié des documents Assedic lui cause nécessairement un préjudice.[/quote:14exgqob]

On aurait tendance à s'en tenir à la lettre du texte et penser que la [quote:14exgqob]la résiliation, de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail,[/quote:14exgqob] c'est la notification du licenciement.

en réalité, l'employeur n'est tenu de remettre l'attestation assedic, le solde de tout compte etc qu'à la fin du préavis réalisé ou non.

Par fayevalentine, le 06/05/2008 à 09:36

[quote:2p8cvlxz]Cour d'appel de Poitiers
ct0081

Audience publique du mardi 9 octobre 2007

N° de pourvoi : 07/00124

Publié par le service de documentation de la Cour de cassation

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

JYF/CP

COUR D'APPEL DE POITIERS

Chambre Sociale

ARRET DU 09 OCTOBRE 2007

ARRET N

AFFAIRE N : 07/00124

AFFAIRE : Valérie X... C/ S.A.S. ABCAR DIC PROCESS

APPELANTE :

Madame Valérie X...

...

LA PALLICE

17000 LA ROCHELLE

Représentée par Me François DRAGEON (avocat au barreau de LA ROCHELLE)

Suivant déclaration d'appel du 19 décembre 2006 d'un jugement au fond du 05 décembre 2006 rendu par le CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE LA ROCHELLE.

INTIMÉE :

S.A.S. ABCAR DIC PROCESS

40 Rue Chef de Baie

17000 LA ROCHELLE

Représentée par Me LACOSTE (avocat au barreau de POITIERS)

COMPOSITION DE LA COUR lors des débats et du délibéré :

Président : Yves DUBOIS, Président

Conseiller : Isabelle GRANDBARBE, Conseiller
Conseiller : Jean Yves FROUIN, Conseiller
Greffier : Christine PERNEY, Greffier, uniquement présent aux débats,

DÉBATS :

A l'audience publique du 04 septembre 2007,

Les conseils des parties ont été entendus en leurs explications, conclusions et plaidoiries.

L'affaire a été mise en délibéré et les parties avisées de la mise à disposition de l'arrêt au Greffe le 09 octobre 2007.

Ce jour a été rendu contradictoirement et en dernier ressort, l'arrêt suivant :

ARRÊT :

EXPOSÉ DU LITIGE

Mme X..., engagée en qualité d'ingénieur par la société Abcar Dic Process, d'abord par contrat à durée déterminée puis par contrat à durée indéterminée, a été licenciée, le 19 janvier 2006, pour inaptitude physique.

Par jugement en date du 5 décembre 2006, le conseil de prud'hommes de La Rochelle a dit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, condamné la société à payer à la salariée des sommes à titre de dommages et intérêts pour remise tardive de documents de travail et rejeté le surplus des demandes de la salariée.

Mme X... a régulièrement interjeté appel du jugement dont elle sollicite la réformation partielle. Elle soutient que son licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et conclut à la condamnation de la société à lui payer les sommes de 26 318, 76 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 4 386, 46 euros et 438, 64 euros à titre d'indemnité de préavis et congés payés afférents, et 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du nouveau code de procédure civile.

La société conclut à la confirmation du jugement attaqué sur le licenciement, mais forme appel incident sur la condamnation prononcée à son encontre à titre de dommages et intérêts. Elle soutient qu'elle n'a pas remis tardivement à Mme X... les documents de fin de travail et qu'en toute hypothèse celle-ci n'a subi aucun préjudice et conclut au rejet de sa demande de ce chef et à sa condamnation à lui payer la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du nouveau code de procédure civile.

MOTIFS DE L'ARRÊT

Sur le licenciement

Aux termes de l'article L. 122-24-4 du code du travail si, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou à un accident, le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise, et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

En l'espèce, il ressort des pièces du dossier que Mme X... a été déclarée inapte à son poste de travail par le médecin du travail, le 12 et le 27 décembre 2005 et qu'elle a été licenciée, le 19 janvier 2006, soit trois semaines plus tard à raison de cette inaptitude et de l'impossibilité dans laquelle se trouvait l'entreprise de lui proposer un poste de reclassement du fait de sa petite taille. Il ne peut donc être sérieusement soutenu que l'employeur aurait procédé au licenciement dès la déclaration d'inaptitude et sans procéder à aucune recherche de reclassement

Il est, par ailleurs, justifié par les pièces du dossier, et notamment par l'organigramme de la société, que celle-ci comportait un effectif de cinq personnes seulement, dont un apprenti, et qu'elle était effectivement dans l'impossibilité de proposer à Mme X... un poste de reclassement dans l'entreprise. C'est ici le lieu de préciser pour répondre à l'argumentation de Mme X... qu'il ne pouvait davantage lui être proposé un aménagement de son temps de travail car cela impliquait en l'espèce une modification du contrat de travail d'un autre salarié que l'employeur ne pouvait être tenu de lui imposer.

Il suit de ces éléments que l'employeur a satisfait à son obligation de reclassement prévue par l'article L. 122-24-4 et que le licenciement de Mme X... reposait sur une cause réelle et sérieuse.

Il convient donc de confirmer de ce chef le jugement attaqué.

Sur la demande à titre de dommages et intérêts pour remise tardive des documents de fin de contrat

Mme X... fait valoir, qu'étant dans l'impossibilité d'exécuter son préavis en raison de son inaptitude physique, il incombait à l'employeur de lui faire parvenir les documents de fin de contrat et notamment l'attestation ASSEDIC dès la notification du licenciement sans attendre la fin du préavis et qu'en ne l'ayant pas fait il lui a causé un préjudice dont elle est bien fondée à obtenir réparation.

Cependant, il est de règle que les documents de fin de travail doivent être remis au salarié au jour de la fin de son contrat de travail, c'est-à-dire à la fin du préavis exécuté ou non, en sorte que si le préavis n'est pas exécuté l'employeur n'est pas tenu d'adresser ces documents dès la notification du licenciement et ne peut se voir reprocher une remise tardive jusqu'au terme effectif du contrat de travail caractérisé par la fin du

préavis.[/b:2p8cvlxz][u:2p8cvlxz]

Il suit de là que la société qui a remis à Mme X... ses documents de fin de travail peu avant la fin du préavis ne les lui a pas remis tardivement.

Il importe, en conséquence, d'infirmier le jugement attaqué et de rejeter la demande de Mme X... de ce chef.

Sur la demande au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile

Il n'y a pas lieu à condamnation de Mme X... sur le fondement de l'article 700 du nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes de La Rochelle en date du 5 décembre 2006 sur le licenciement,

Le réforme pour le surplus et statuant à nouveau,

Rejette la demande de Mme X... à titre de dommages et intérêts pour remise tardive des documents de fin de travail,

Rejette la demande de La société Abcar Dic Process fondée sur l'article 700 du nouveau code de procédure civile,

Condamne Mme X... aux dépens de première instance et d'appel

Condamne aux dépens d'appel

Ainsi prononcé et signé par Monsieur Yves DUBOIS, Président de Chambre, assisté de Madame Christine PERNEY, Greffier.

Le Greffier, Le Président.

Décision attaquée : Conseil de prud'hommes de La Rochelle du 5 décembre 2006

Titrages et résumés : CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Délai-congé - Dispense - / JDF

Il est de règle que les documents de fin de travail doivent être remis au salarié au jour de la fin

de son contrat de travail, c'est-à-dire à la fin du préavis exécuté ou non, en sorte que si le préavis n'est pas exécuté l'employeur n'est pas tenu d'adresser ces documents dès la notification du licenciement et ne peut se voir reprocher une remise tardive jusqu'au terme effectif du contrat de travail caractérisé par la fin du préavis[/quote:2p8cplxz]