



Cour de cassation n 1023361

Par **Bye**, le **13/08/2017** à **15:11**

Bonjour

J ai été licencié depuis plus un an J ai une requête nationale ex agent edf . Puis je m appuyer sur cette décision de cassation n 1023361 pour demandé ma réintégration.

Mon employeur ma licencié 5 mois après mon conseil de discipline.

Merci pour votre réponse

Par **morobar**, le **14/08/2017** à **11:20**

Bonjour,

Pas de trace d'un arrêt portant cette référence.

Par **ASKATASUN**, le **14/08/2017** à **12:05**

Bienvenu,

[citation]Pas de trace d'un arrêt portant cette référence[/citation]

L'arrêt de cassation est lisible ici : [http://www.juricaf.org/arret/FRANCE-](http://www.juricaf.org/arret/FRANCE-COURDECASSATION-20120131-1023361)

COURDECASSATION-20120131-1023361

[citation]Puis je m appuyer sur cette décision de cassation n 1023361 pour demandé ma réintégration.

Mon employeur ma licencié 5 mois après mon conseil de discipline. [/citation]

Vous pouvez demander votre réintégration auprès de votre employeur (EDF), en citant toutes

les décisions de cassation qui vous semblent avoir un lien avec votre licenciement personnel. Je doute que votre employeur y donne suite puisqu'en application de l'article L 1235-3 du Code du Travail, il n'a pas l'obligation de vous réintégrer, sauf à ce que la rupture de votre contrat de travail soit reconnue judiciairement comme nulle et de nul effet.

Les causes de nullité de la rupture du contrat de travail concernent les salariés protégés, licenciés sans autorisation de l'administration du travail, à savoir :

les délégués du personnel, les membres du Comité d'entreprise, les membres du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les délégués syndicaux légaux ou conventionnels, les conseillers prud'homaux, les défenseurs syndicaux, les conseillers extérieurs, tous les salariés en raison de leur état de santé, les femmes enceintes ou jeunes mères.

D'autre part la nullité du licenciement peut être prononcée par le juge si le motif invoqué est illicite car violant des règles d'ordre public en raison de : discriminations ethniques, sexuelles, etc.... harcèlement sexuel ou moral, mesures de rétorsion, refus d'exercice du droit de grève, accident du travail ou maladie professionnelle.

[citation]J ai une requête nationale ex agent edf .[/citation] Qu'est ce que cela signifie ?

[citation]J ai été licencié depuis plus un an.....Mon employeur ma licencié 5 mois après mon conseil de discipline. [/citation]Si vous voulez un avis pertinent sur les éventuels manquements de votre employeur dans la conduite de votre procédure disciplinaire relativement aux délais qui s'imposaient à lui et qui permettraient de le faire condamner par le CPH compétent pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, il convient de faire un exposé chronologique précis de la dite procédure disciplinaire.

Par **Bye**, le **14/08/2017 à 12:23**

Le dépassement du délai d'un mois est sanctionné très lourdement : l'employeur n'a plus la possibilité de licencier, ni même de prendre la moindre sanction pour les faits fautifs. Si un licenciement pour faute est notifié plus d'un mois après l'entretien préalable, il sera jugé dépourvu de cause (Cour de cassation, mardi 7 juillet 1998, N°: 96-40487). Le délai d'un mois est impératif .

lorsque l'employeur est dans l'obligation de mettre en place une procédure résultant d'une convention collective qui prévoit le passage du dossier devant un conseil de discipline ; mais encore faut-il que l'employeur informe le salarié de la de la convocation de ce conseil dans le délai d'un mois suivant l'entretien préalable. Le délai d'un mois se trouve reporté et commence à courir à compter du jour où la commission a rendu son avis et non de la date du procès-verbal(Cour de cassation, mercredi 10 mai 2006 N°: 05-43843 et mardi 31 janvier 2012 N°: 10-23361).

Par **ASKATASUN**, le **14/08/2017 à 12:38**

Vous citez 1 nouvel arrêt de cassation, mais peut il vous être utile pour faire sanctionner le licenciement prononcé à votre encontre ? Peut être ?

En l'absence d'exposé de la chronologie de la procédure disciplinaire à laquelle vous avez été

soumis, aucune réponse pertinente ne peut vous être proposée !!!

Par **amajuris**, le **14/08/2017 à 13:42**

bonjour,
dans votre entreprise, il existe des organismes paritaires ou le personnel est représenté par des syndicats très puissants.
avez-vous fait appel à un syndicat pour vous défendre avec l'aide d'avocats spécialisés ?
salutations

Par **Bye**, le **14/08/2017 à 14:16**

Oui rdv le 03 octobre. Puis je exposé les décisions de cassation

Par **Bye**, le **14/08/2017 à 15:25**

Oui rdv le 03 octobre. Puis je exposé les décisions de cassation

Par **ASKATASUN**, le **14/08/2017 à 18:13**

[citation]Puis je exposé les décisions de cassation[/citation]
Vous pouvez évoquer ici la jurisprudence de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en lien avec votre licenciement disciplinaire et relative au non respect desdites procédures (disciplinaires légales ou conventionnelles).
Mais la doctrine de la Chambre sociale est connue car désormais bien établie. Elle sanctionne la rupture du contrat de travail pour motif disciplinaire dès lors que la procédure en rapport n'a pas été strictement observée.
Le licenciement prononcé ainsi devient nécessairement sans cause réelle et sérieuse puisqu'outre la violation des dispositions du Code du Travail et de la Convention collective en vigueur dans la relation de travail, il viole également la CEDH et particulièrement son article 6.

Par **Bye**, le **14/08/2017 à 19:32**

Donc si je comprends bien ma réintégration dans l'entreprise est impossible ?

Par **ASKATASUN**, le **14/08/2017 à 20:06**

[citation]Donc si je comprends bien ma réintégration dans l'entreprise est impossible ?[/citation]

Effectivement si vous n'étiez pas salarié protégé et si le motif disciplinaire invoqué pour vous licencier n'a pas violé une disposition d'ordre public, alors votre licenciement ne sera jamais jugé nul et de nul effet, mais sans cause réelle et sérieuse et vous n'obtiendrez jamais votre réintégration si votre ex-employeur s'y oppose.

Par **Bye**, le **14/08/2017** à **20:35**

J'ai du mal à comprendre la cour de cassation dit dépasser le délai d'un mois. L'employeur n'a plus la possibilité ni de sanctionner ni de licencier. Pour moi cela paraît clair. Soit j'ai mal compris la décision de cassation.

Par **Bye**, le **14/08/2017** à **21:13**

Ou bien alors les patrons peuvent licencier sans appliquer les décisions de justice

Par **ASKATASUN**, le **14/08/2017** à **21:51**

[citation]J'ai du mal à comprendre la cour de cassation dit dépasser le délai d'un mois, l'employeur n'a plus la possibilité ni de sanctionner ni de licencier. Pour moi cela paraît clair. Soit j'ai mal compris la décision de cassation.[/citation]

Et l'article L 1235-3 du Code du Travail dont j'ai fait mention ci-dessus stipule : *Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L 1234-9*

[citation]Ou bien alors les patrons peuvent licencier sans appliquer les décisions de justice[/citation]

J'espère que ce n'est pas une découverte pour vous !

Et ils veulent même en raison de la prévisibilité nécessaire à la bonne gestion des entreprises connaître le montant auquel ils seront condamnés dans un tel cas. D'où les velléités de certains de modifier le Code du Travail pour fixer un barème d'indemnisation des licenciements sans cause réelle et sérieuse. On verra ça cet automne ! ?

Par **Bye**, le **15/08/2017** à **12:27**

Je pense qu'il savait que j'allais prendre un mandat de délégué du personnel. J'étais sur les listes mais on m'a retiré des listes car je suis passé au conseil de discipline. Peut-on le considérer comme discriminatoire.