

Faire appel ou pas d'un jugement du Conseil de Prud'hommes ?

Vous venez de recevoir le jugement du Conseil de Prud'hommes... Vous êtes salarié et vous avez été débouté d'une partie ou de l'ensemble de vos demandes. Vous êtes employeur, vous avez été condamné à payer à un de vos salariés une indemnisation, des heures supplémentaires...

Que vous soyez employeur ou salarié vous trouvez la décision injuste et vous vous interrogez: dois-je interjeter appel ? Est-ce que cela en vaut vraiment la peine ?

Si vous avez un avocat, il faut évidemment discuter avec lui de l'éventualité de l'appel et des risques de ce dernier. L'avocat bénéficie d'une expérience et analysera avec soins les motifs de cette décision, il pourra vous conseiller au mieux.

Avant de prendre la décision d'interjeter appel ou pas, il faut impérativement analyser la motivation du jugement, ce sont les raisons pour lesquelles le Conseil de Prud'hommes a décidé de donner raison à l'autre partie.

Cette motivation doit être clairement énoncée, elle est fondée sur des motifs juridiques.

Par exemple, si vous êtes employeur et que vous avez licencié votre salarié(e) pour faute grave, la charge de la preuve de cette faute grave reposait sur vous. Le Conseil de Prud'hommes analysera dans sa motivation avec soins les preuves que vous avez apportées au soutien de ce licenciement. Il déterminera dans le cadre de son appréciation souveraine, une fois que cette analyse sera faite si les faits que vous reprochez et que vous prouvez ou pas sont suffisamment graves pour

justifier d'un licenciement disciplinaire privant le salarié de son préavis et de son indemnité de licenciement.

Si vous êtes salarié et que vous réclamez des heures supplémentaires et que vous vous dites victime de harcèlement moral, le Conseil de Prud'hommes analysera les pièces que vous avez produites pour justifier de vos demandes au titre des heures supplémentaires (planning, fiches de pointage, mails tardifs, attestation...), la preuve étant partagée il analysera les pièces de l'employeur qui viseront à démontrer que vous n'avez pas effectué d'heures supplémentaires. Pour le harcèlement moral, le Conseil de Prud'hommes s'intéressera aux agissements répétés que vous reprochez à votre employeur, au faisceau d'indices d'un harcèlement moral, il déterminera ce qui est du pouvoir de direction de ce qui n'est pas du pouvoir de direction...

Vous l'aurez compris, une décision doit être bien motivée et l'appréciation de certaines demandes peut-être très subjective, la constitution d'un harcèlement moral, les agissements répétés peuvent être analysés par un Conseil de Prud'hommes comme du harcèlement et par un autre comme l'usage du pouvoir de direction, la souffrance au travail est très difficile à appréhender et à prouver pour le salarié !

Aussi, un seul conseil si vous ne comprenez pas les raisons expliquées par le Conseil de Prud'hommes dans sa motivation, interjeter appel ! Si vous n'êtes pas d'accord avec la motivation car vous la considérez subjective, faites appel aussi !

Toutefois, ne vous dispensez pas de l'analyse d'un avocat avant de vous déterminer.

Décrédibiliser son époux et l'éloigner de ses enfants est une faute, cause de divorce

Il arrive souvent que l'un des époux lors d'une procédure de divorce s'avérera être manipulateur dans le seul but d'obtenir la résidence des enfants.

Un stratagème sera mis en place durant la procédure afin d'obtenir cette résidence habituelle, stratagème qui consistera le plus souvent à dénigrer l'autre époux dans le but de l'éloigner de ses enfants.

L'époux dénigré, humilié et victime de ce stratagème et de cette manipulation choisira le divorce pour faute.

Il s'agit alors de déterminer si le fait de décrédibiliser son époux et de l'éloigner de ses enfants est une faute.

La Cour d'appel d'Aix-en-Provence a considéré que *“le fait de mettre en place une stratégie propre à décrédibiliser son époux et à l'éloigner des enfants constitue un manque de respect et de loyauté rendant intolérable le maintien de la vie commune”*

Les faits de l'espèce sont très particuliers:

– l'époux crée un site internet protégé par des codes d'accès sur lequel il publie des photos de ses enfants nus sur le canapé et ceci courant de l'année 2005. L'épouse est informée et ne se plaint pas de ce site.

– en 2008, l'épouse dépose une demande de divorce et à l'audience de conciliation considère que ces photographies sont malsaines, elle dépose plainte contre son mari. Lors de la première audience (l'audience dite de tentative de conciliation), l'épouse produira les photos litigieuses en

faisant croire qu'elle vient de les découvrir tout cela afin que son époux n'obtienne pas la résidence alternée qu'il sollicite.

En cours de procédure, la plainte étant classée sans suite, l'époux obtiendra finalement un droit de visite et d'hébergement (par précaution le juge lors de la première instance avait fixé un droit de visite dans un point rencontre), puis après une enquête sociale, il obtiendra la résidence alternée qu'il a souhaité dès le départ.

L'épouse poursuit la procédure et sollicite le prononcé du divorce pour altération définitive du lien conjugal (séparation de deux ans), l'époux tout naturellement demandera que le divorce soit prononcé pour faute et aux torts exclusifs de son épouse.

La Cour d'appel d'Aix-en-Provence a fait droit à sa demande et a infirmé le jugement du juge aux affaires familiales qui avait prononcé le divorce pour altération définitive du lien conjugal.

Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 6ech.B, 19 novembre 2013, n°12/22933.

Licenciement: il doit être motivé, arrêt de la Cour d'appel de Bordeaux.

Un licenciement doit être motivé, tel le rappelle, la Cour d'appel de Bordeaux.

J'avais défendu un salarié licencié pour cause réelle et sérieuse après plusieurs années d'ancienneté.

L'entreprise a voulu évincer ce salarié qui avait sollicité le règlement de ses heures supplémentaires et de repos compensatoires.

Les griefs reprochés étaient futiles (exemple phare cassé et accident avec le véhicule prêté par l'entreprise alors que ce salarié n'a jamais eu d'accident..).

Le Conseil de Prud'hommes de Bordeaux ne s'est pas trompé et a considéré que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse. La Cour a confirmé et a octroyé des dommages et intérêts plus important au salarié (en effet, l'employeur avait cru bon devoir interjeter appel).

COUR D'APPEL DE BORDEAUX

CHAMBRE SOCIALE – SECTION B

ARRÊT DU : 01 DECEMBRE 2011

(Rédacteur : Madame Katia S., Vice Présidente placée)

PRUD'HOMMES

N° de rôle : 11/00247

SARL D.

c/

Monsieur Yves R.

Nature de la décision : AU FOND

Notifié par LRAR le :

LRAR non parvenue pour adresse actuelle inconnue à :

La possibilité reste ouverte à la partie intéressée de procéder par voie de signification (acte d'huissier).

Certifié par le Greffier en Chef,

Grosse délivrée le :

à :

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 09 décembre 2010 (R. G. n°F09/1870) par le Conseil de Prud'hommes – Formation paritaire de BORDEAUX, Section Commerce, suivant déclaration d'appel du 13 janvier 2011,

APPELANTE :

SARL D.,

agissant en la personne de son représentant légal domicilié en cette qualité au siège social,

représentée par Maître David BERGEON, avocat au barreau de BORDEAUX

INTIMÉ :

Monsieur Yves R.

demeurant

représenté par **Maître Michèle BAUER , avocat au barreau de BORDEAUX**

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 05 octobre 2011 en audience publique, devant la Cour composée de :

Monsieur Jean Paul ROUX, Président de chambre,

Madame Myriam LALOUBERE, Conseiller,

Madame Katia S., Vice Présidente placée,

qui en ont délibéré.

Greffier lors des débats : Madame Florence CHANVRIT adjoint administratif faisant fonction de greffier,

ARRÊT :

– contradictoire

– prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du Code de Procédure Civile.

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS :

Suivant contrat à durée indéterminée du 14 janvier 2002, Monsieur Yves R. a été engagé par la société D. en qualité de responsable de manutention, catégorie agent de maîtrise (groupe 5) de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport pour une durée mensuelle de travail de 169 heures et une rémunération de 1.981,84 euros. Au dernier état de la relation de travail, le salaire brut mensuel de Monsieur Yves R. était de 2.286,30 euros.

Au cours de l'année 2008, la relation de travail entre Monsieur Yves R. et son employeur, Monsieur LUC D., se dégrade. Le 26 mai 2008, Monsieur Yves R. saisit le Conseil des Prud'hommes en vue d'être réglé de ses frais professionnels. Le dossier est plaidé le 9 mars 2009. Par jugement en date du 18 juin 2009, le Conseil des Prud'hommes de Bordeaux condamne la société D. à payer à Monsieur Yves R. la somme de 172,38 euros au titre des frais professionnels engagés pour s'alimenter.

En avril 2008, Monsieur Yves R. a fait l'objet d'un avertissement qu'il a vivement contesté par courrier recommandé avec accusé de réception.

Monsieur Yves R. a été convoqué à un entretien préalable en vue d'une sanction disciplinaire par lettre du 19 février 2009 pour un entretien prévu le 3 mars 2009, entretien auquel il s'est présenté seul. A la suite de cet entretien, la société D. n'a pas donné suite à cette procédure disciplinaire.

Par courrier recommandé avec avis de réception en date du 11 mars 2009, Monsieur Yves R. a été convoqué à un entretien préalable à une éventuelle mesure de licenciement, l'entretien était fixé au 19 mars 2009. Par lettre recommandée avec avis de réception en date du 23 mars 2009, Monsieur Yves R. a été licencié pour motifs réels et sérieux.

Contestant cette décision, Monsieur Yves R. a saisi, le 18 juin 2009, le Conseil des Prud'hommes de Bordeaux aux fins de voir juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'obtenir le paiement de rappel de salaires du fait de la non prise des repos compensateur et des dommages et intérêts.

Par jugement du 9 décembre 2010, le Conseil, considérant que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, a condamné la société D. au paiement de la somme de 20.000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sur le fondement de l'article L. 1235-3 du Code du Travail. Le Conseil a débouté Monsieur Yves R. de sa demande au titre des repos compensateurs non pris au nom du principe de l'unicité de l'instance. Il a condamné la société D. à la somme de 800 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

La société D. a régulièrement interjeté appel de cette décision.

Par conclusions écrites, développées oralement à l'audience et auxquelles il convient de se référer, l'appelante, la société

D., sollicite de la Cour qu'elle confirme le jugement en ce qu'il a débouté Monsieur Yves R. de sa demande au titre des repos compensateurs non pris et qu'elle réforme le jugement frappé d'appel en ce qu'il a dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle souhaite que la Cour déboute Monsieur Yves R. de toutes ses demandes et le condamne au paiement de la somme de 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Dans ses dernières écritures soutenues oralement à l'audience et auxquelles il convient de se référer, Monsieur Yves R. conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il demande à la Cour d'augmenter le quantum des dommages et intérêts à hauteur de 21.000 euros. Il souhaite voir réformer le jugement en ce qu'il l'a débouté de sa demande au titre des repos compensateurs non pris, il demande à ce titre la somme de 3.000 euros. Il sollicite la somme de 2.500 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile. Il souhaite que les sommes soient assorties des intérêts de retard à compter de la saisine du Conseil des Prud'hommes et que les intérêts soient capitalisés.

Il soutient que les griefs qui lui sont fait sont infondés et que la volonté de son employeur n'est autre que de se séparer d'un salarié soucieux de voir respecter ses droits.

MOTIFS :

Sur les repos compensateurs non pris:

Monsieur Yves R. demande à être indemnisé pour ne pas avoir bénéficié de ses repos compensateur de juillet 2004 à décembre 2007.

Le Conseil, considérant que Monsieur Yves R. avait attiré son employeur le 26 mai 2008 devant lui en paiement de frais professionnels a estimé, à juste titre, que le principe de l'unicité de l'instance, rendait cette demande irrecevable, Monsieur Yves R. étant en mesure de faire part de cette demande dès cette instance.

En conséquence, il y a de confirmer le jugement de ce chef.

Sur le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement

Selon l'article L. 1235-1 du code du travail, en cas de litige, le juge à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties et au besoin après toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si un doute subsiste, il profite au salarié.

La lettre du 23 mars 2009 qui détermine la cause du licenciement et fixe les limites du litige est ainsi rédigée :

Monsieur,

Vous avez été régulièrement convoqué à un entretien préalable au licenciement en date du 19 mars écoulé. Le délai de réflexion prévu par la loi étant écoulé, et aucun élément nouveau n'ayant permis de modifier mon appréciation des faits, je vous informe par la présente que j'ai décidé de procéder à votre licenciement pour le motif réel et sérieux suivant:

Légèreté et négligences professionnelles qui se sont notamment traduites par les faits suivants, ainsi que comportement inacceptable tant avec l'employeur que les collègues de

travail ;

Beaucoup de casse par inattention ou négligence, notamment sur les 12 derniers mois, avec toujours des conséquences financières et d'image de manque de rigueur et de sérieux professionnel auprès des clients pour l'entreprise;

– ainsi le 03/03/08, mauvaise man'uvre avec une semi remorque devant les bureaux, provoquant de gros frais de remise en état du véhicule et de réfection de béton;

– le 09/12/08, en man'uvrant sur le terrain de l'entreprise à Blaye avec un porte engins, mauvaise négociation d'un virage, percute et endommage un autre véhicule pourtant bien garé;

– le 27/01/09, lors d'une manutention au Mac Donald's de Saint André de Cubzac, détérioration de plusieurs machines, ce qui a entraîné réclamation et fax d'insatisfaction de la société IMB Logistique qui a détaillé les dégâts par fax le même jour

– le 12/02/09, casse du phare gauche du véhicule de travail sans tiers identifié;

– le 17/02/09, de Dunkerque, vous avez négligé de contacter le bureau le mardi soir pour connaître le planning du lendemain. Une journée était prévue au CEL le jeudi, qui n'a pu être assurée, le trajet le mercredi ne pouvant être effectué dans la journée.

Toutes ces fautes et négligences professionnelles, dont les plus anciennes ont certes été sanctionnées, mais dont l'accélération à partir de décembre 2008 est devenue inquiétante et dommageable pour l'entreprise, ont entraîné une convocation en vue d'une éventuelle sanction à un entretien

qui a eu lieu le 3 mars écoulé. Entre temps vous êtes allé déposer une main courante à l'hôtel de police à l'encontre de Luc D., affirmant, ce qui est mensonger, avoir fait l'objet de menaces de voies de fait, en citant un témoin qui dément avoir vu ou entendu quoi que ce soit. Ce comportement choquant a délié les langues et il est rapidement apparu que vos relations avec les autres salariés de l'entreprise sont vécues comme mauvaises par plusieurs d'entre eux, qui se sont plaint de votre comportement, disant

même être prêts à témoigner.

Compte tenu de ces éléments nouveaux intervenus fin février début mars, il a été décidé de transformer la procédure disciplinaire en procédure de licenciement. Vous avez été l'objet d'une nouvelle convocation pour entretien préalable au licenciement cette fois, sur la base des faits qui avaient entraîné l'entretien du 3 mars, auxquels s'ajoutent les faits nouveaux, à savoir la main courante mensongère et les plaintes de salariés à l'égard de votre comportement.

En résumé, pour qualifier votre comportement professionnel, l'examen de votre dossier démontre votre promptitude à faire valoir vos droits, mais bien peu de respect pour vos obligations dans le cadre de votre contrat de travail, à savoir:

- Veiller à effectuer un travail de bonne qualité, pour la satisfaction du client et le profit de l'entreprise,
- Respecter les ordres ou consignes donnés par la hiérarchie,
- Avoir des rapports normaux, équilibrés et respectueux des autres avec vos collègues de travail.

Ceci m'amène à constater que la continuation de votre contrat de travail n'est plus envisageable désormais sans nuire à la bonne marche de l'entreprise.

Votre préavis, d'une durée de 2 mois, débutera à réception ou présentation du présent courrier. A la fin de celui ci, vous recevrez votre solde de tout compte, votre certificat de travail ainsi que l'attestation ASSEDIC.

Devant la Cour, la société D. indique que les faits du 3 mars 2008 et les faits du 9 décembre 2008 ne concernent pas les motifs du licenciement, mais uniquement les antécédents disciplinaires de Monsieur R., rappelés par l'employeur au titre du contexte dans lequel le licenciement a été envisagé. Il n'y a donc pas lieu de les envisager.

La société D. retient de la lettre de licenciement seulement trois motifs dont elle entend démontrer la réalité à la Cour, motifs qu'il y a lieu d'étudier successivement.

Sur le premier motif, les négligences répétées de Monsieur Yves R. avec toujours des conséquences financières et d'image de manque de rigueur et de sérieux professionnel auprès des clients pour l'entreprise:

– Le 27 janvier 2009, à l'occasion d'une manutention au Mac Donald's de SAINT ANDRE DE CUBZAC. Monsieur R. aurait détérioré plusieurs machines, ce dont se serait plaint le client de la société DONLTIAN, la société IMB LOGISTIQUE.

Pour démontrer ce grief, la société D. produit un fax de son client qui indique que « Ilot central traîné sur le sol au lieu de le mettre sur des plateaux à roulettes. Lors de la remise en place, le coffre a tapé contre le compact du mur et l'a endommagé. La machine à glaçons a été poussée contre un «

stand up » fixé au mur de la salle à manger – les fixations sont tordues. Eraflures au comptoir'. Il est également remis un compte rendu de travail signé de Monsieur Yves R. et du client sur lequel n'ait apposé aucune réserve.

Plusieurs mois après l'incident, la société D. n'est pas en mesure de fournir une réclamation chiffrée de son client ni de démontrer que cet incident a eu un impact sur sa relation commerciale avec celui ci. De plus, des deux seuls éléments produits, à supposer

l'incident démontré, son imputabilité est incertaine, l'employeur ne démontrant pas que Monsieur Yves R. intervenait seul sur ce chantier ni si, à supposer qu'il intervienne en équipe, qu'il ait été le responsable de celle ci.

Ce grief ne peut donc pas constituer un motif de licenciement.

– Le 12 février 2009, Monsieur R. a restitué son véhicule de travail à la SA D. avec le phare gauche cassé.

Monsieur Yves R. reconnaît qu'il a restitué le véhicule avec un phare cassé, un caillou ayant été projeté celui ci. Cet incident, indépendant de sa volonté, ne peut pas être considéré comme le résultat d'une négligence de la part de Monsieur Yves R.. Il ne peut pas être retenu comme motif réel et sérieux de licenciement

– Le 17 février 2009, Monsieur R. aurait une nouvelle fois failli à ses obligations, en négligeant de contacter le bureau de la société pour connaître son planning du lendemain, de telle sorte qu'il n'a pas effectué le transport prévu.

Monsieur R. ne conteste pas qu'il n'a pas effectué le

transport prévu. Il précise qu'étant à Dunkerque le mardi, il lui était impossible de faire un quelconque trajet le jeudi à partir de Bordeaux compte tenu des délais de route et de repos obligatoire.

L'employeur est tenu d'informer ses salariés de leur planning suffisamment à l'avance pour leur permettre de s'organiser. Le salarié ne peut pas être tenu pour responsable de la désorganisation de l'entreprise si l'employeur n'a pas établi ses plannings dans un délai suffisant. Ce grief, dont la responsabilité est de fait imputable à l'employeur, ne peut pas fondé le licenciement.

Sur le deuxième motif, les accusations mensongères à l'encontre de l'employeur:

Le 19 février 2009, Monsieur R., s'est rendu au commissariat de police pour déposer une main courante. Il y déclare que, ce jour, vers 13H30, il se trouvait dans le bureau de son patron, Monsieur Luc D. lorsque ce dernier l'a menacé de faire intervenir des tierces personnes pour le violenter.

Par courrier recommandé avec accusé de réception, en date du 20 février 2009, Monsieur Yves R., informe son employeur de ce dépôt de main courante. Il précise qu'il ne prend pas les menaces de son employeur à la légère et que la prochaine fois, il sera contraint de déposer plainte.

Il résulte de ce courrier que Monsieur Yves R. se sent menacé par les comportements de son employeur à son encontre et qu'il lui demande d'y mettre fin. Monsieur Yves R. n'a alors pas manqué de loyauté à l'égard de son employeur puisqu'il l'a tenu informé immédiatement de l'ensemble de ses démarches.

De plus, rien ne prouve que la main courante déposée par

Monsieur R. est mensongère et contient des propos excessifs. Si Monsieur Antonio M., salarié de l'entreprise, cité comme témoins des faits par Monsieur Yves R. dans sa déclaration à la Police, atteste qu'il n'a pas entendu Monsieur Yves R. être menacé par son employeur, la Cour note que Madame Miriam L., secrétaire à qui l'employeur a demandé d'attester, consciente de sa responsabilité, limite son témoignage aux termes suivants: «Quand aux menaces qui auraient été proférées par Monsieur D. envers Monsieur R., je ne peux être témoin, étant régulièrement au téléphone, et fais abstraction de ce qui se passe autour de moi.

Ainsi, les attestations des salariés de l'entreprise, dans un lien de subordination certain, sont tout a fait insuffisants, contrairement aux dires de l'employeur, pour démontrer que les accusations de Monsieur Yves R. sont mensongères et constitutives d'un abus de droit.

Or l'usage de la liberté d'expression peut justifier un licenciement que s'il dégénère en abus. Ce motif ne peut donc fondé le licenciement.

Sur le troisième motif, l'attitude de Monsieur R. à l'égard de ses collègues:

La mésentente entre un salarié et tout ou partie du personnel de l'entreprise peut constituer une cause de licenciement si elle repose objectivement sur des faits imputables au salarié licencié.

En l'espèce, l'employeur fait état des attestations de ses deux secrétaires, en date du 3 mars 2009, qui indiquent que Monsieur Yves R. était désagréable avec elles, celui ci n'arrivant pas à comprendre qu'elles ne sont pas décisionnaires et seulement employées. Il leur reprochait de

ne pas être au courant des instructions de la journée. Des termes de leur attestations, il ressort que Monsieur Yves R., en désaccord avec son employeur, avaient des relations tendues avec les secrétaires de celui ci qui n'étaient pas en mesure de lui fournir ses instructions pour la journée.

Ainsi, les tensions qui existaient entre Monsieur Yves R. et les secrétaires sont la conséquence directe des tensions qui existaient entre Monsieur Yves R. et son employeur du fait des revendications que Monsieur Yves R. avait porté devant le Conseil des Prud'hommes. La lettre de licenciement fait expressément référence à la promptitude de Monsieur Yves R. à défendre ses droits.

L'employeur produit également une attestation de Monsieur Cyrille L. qui atteste du comportement violent de Monsieur Yves R. . Cette attestation est en date du 30 septembre 2010. Il ne précise pas les dates des faits qu'il dénonce, ni les personnes qui en ont été victimes. L'imprécision de cette attestation ne permet pas de la retenir.

Ainsi, il n'est pas démontré qu'au cours de la relation de travail, l'employeur ait été saisi de plaintes des collègues de travail de Monsieur Yves R. se plaignant de l'attitude de Monsieur Yves R. à leur égard.

Ce motif est donc insuffisamment établi pour fonder le licenciement.

Au vu de ces éléments fournis par les parties, en application de l'article L.1235-1 du code du travail, la Cour constate que les griefs invoqués par l'employeur à l'appui de la mesure de licenciement ne sont pas établis.

En conséquence, confirmant le jugement, elle décide que

Monsieur Yves R. a été licencié sans cause réelle et sérieuse.

Sur le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse:

Du fait de l'absence de cause réelle et sérieuse de son licenciement, Monsieur Yves R. a droit à une indemnité qui, en application de l'article L. 1235-3 du code du travail, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Compte tenu de son ancienneté, de son âge, la période de chômage qui a duré de nombreux mois, la Cour dit que cette indemnité peut être justement fixée à la somme de 21.000 euros que la société D. doit être condamnée à lui payer.

En conséquence, de ce chef, la Cour infirme le jugement.

Sur les autres chefs de demande:

La société D. qui succombe pour le principal doit être condamnée aux dépens d'appel.

Il serait inéquitable de laisser à la charge de Monsieur Yves R. les frais exposés par lui et non compris dans les dépens. La Cour fixe à 1.500 euros la somme que la société D. doit être condamnée à lui payer à ce titre.

PAR CES MOTIFS:

LA COUR

CONFIRME le jugement du Conseil de Prud'hommes de Bordeaux du 9 décembre 2010 sauf en ce qu'il a alloué à Monsieur Yves R. la somme de 20.000 euros à titre de dommages et intérêts

INFIRME le jugement du Conseil de Prud'hommes de Bordeaux du 9 décembre 2010 en ce qu'il a alloué à Monsieur Yves R. la somme de 20.000 euros à titre de dommages et intérêts

Et statuant de nouveau

CONDAMNE la société D. à payer à Monsieur Yves R. la somme de 21.000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

REJETTE tout autre chef de demande des parties, plus ample ou contraire au présent arrêt,

CONDAMNE la société D. à payer à Monsieur Yves R. la somme de 1.500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile,

CONDAMNE la société X aux dépens d'appel,

Signé par Monsieur Jean Paul ROUX, Président, et par Chantal TAMISIER, greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

C. TAMISIER Jean Paul ROUX

Contact: cabinet@michelebaueravocate.com [33 Cours Pasteur- 33 000 BORDEAUX](#) tél 05 47 74 51 50

Cour d'appel de Bordeaux: débouté pour une prestation compensatoire.

Dans cette affaire que j'ai plaidée, Monsieur D. est venu me consulter, il a été condamné par le juge aux affaires familiales d'Angoulême à verser une prestation compensatoire à son épouse d'un montant de 18 000 euros payable sur plusieurs années en plusieurs mensualités d'un montant de 187,50 euros par mois.

Monsieur D. avait des revenus de 2442 euros par mois et des charges importantes d'un montant de 2261 euros par mois.

Son épouse percevait des revenus de 1270 euros par mois mais bénéficiait de très peu de charges: loyer, crédit...

Les âges des époux été quasiment les mêmes (l'un âgé d'un an de plus que l'autre) mais l'état de santé de mon client était inquiétant et ses revenus allaient sans doute baisser puisqu'il ne pouvait plus effectuer des heures supplémentaires. En outre, mon client allait bientôt partir à la retraite, j'ai produit une simulation de ces droits qui étaient très faibles entre 1448,84 et 1315,10 euros !

Aussi, la Cour d'appel de Bordeaux a considéré que les éléments examinés ne mettent pas en évidence de disparité entre les conditions de vie respectives des deux époux, en ce sens que chacun devra assumer la charge des dettes contractées par la communauté et que la situation professionnelle de Monsieur D devra être modifiée dans un proche avenir car il arrive à l'âge de la retraite.

La Cour d'appel de Bordeaux, 6ème chambre a réformé le jugement rendu et a considéré que Monsieur D n'avait pas à payer de prestation compensatoire à son épouse.

[arrêt14mai2013PC\(1\)](#)

Faut-il changer d'avocat devant la Cour d'appel ?

Ce billet est lié à la vie de mon cabinet : un client pour lequel j'ai plaidé devant le Conseil de prud'hommes vient de solliciter un avocat parisien pour suivre son dossier devant la Cour d'appel et je viens de reprendre un dossier d'une Consoeur (pas parisienne, mince!) pour suivre une procédure en appel, elle a suivi le dossier devant le Conseil de Prud'hommes.

D'où cette question: faut-il changer d'avocat devant la Cour d'appel ?

Vous vous en doutez ma réponse ne peut pas être tranchée puisque chaque cas est différent.

J'aurais tendance à conseiller d'éviter de changer de conseil et surtout d'éviter de changer de conseil pour de fausses bonnes raisons.

Souvent, les justiciables changent d'avocat devant la Cour d'appel car ils ont perdu avec l'autre avocat devant le juge de première instance.

Bien trop souvent, nos clients pensent que lorsqu'ils perdent, c'est de notre faute et très très souvent ce n'est pas notre faute. Si les choses étaient si simples, cela se saurait !

Derrière ce prétexte: "mon avocat a perdu, j'en change", se cache un manque de confiance, une confiance qui n'existe plus

et changer d'avocat pour cette raison est normal et compréhensible, beaucoup plus que le "j'ai perdu et je change".

Aussi, afin d'éviter de changer d'avocat, quand celui-ci (ou celle-ci) traite votre dossier (en première instance) n'hésitez pas, posez lui des questions sur la stratégie, sur l'utilité de la plaidoirie, sur le dossier présenté au juge...

Et surtout lorsque la décision est rendue, qu'elle ne vous satisfait pas, parlez-en à votre conseil, il est là pour cela... alors il est vrai, il pourra vous dire la vérité, qu'il ne peut pas garantir de résultat en appel et que vous risquez d'être condamné à payer à plus... et cela vous n'aimez pas l'entendre et préférez changer d'avocat, c'est votre liberté.

Lorsque vous décidez d'user de cette liberté, essayez de faire un bilan coût avantages:

- changer de conseil en deuxième instance, permet un regard nouveau sur le dossier c'est plutôt positif

- changer de conseil en deuxième instance c'est aussi abandonner un avocat qui connaissait bien votre dossier, qu'il a traité au minimum pendant 1 an (les lenteurs de la justice...), plutôt négatif

- changer de conseil en deuxième instance peut vous coûter plus cher, puisque votre nouveau conseil devra prendre connaissance du dossier et explorer peut-être d'autres pistes, positif ?

A vous de choisir... Comme je l'ai expliqué plus haut, la meilleure raison si vous souhaitez changer de conseil est sans aucun doute celle attachée à la relation humaine: vous ne vous sentez plus en confiance avec votre avocat et sans doute que votre avocat le ressent lui aussi, c'est une bonne raison pour en changer.

Pour prendre rendez-vous et/ou sollicitez un devis, merci de vous rendre sur l'onglet [CONTACT.](#)