



Jugement Départage en Appel

Par **Ielli**, le **12/03/2015** à **16:34**

Bonjour,

Vous m'avez si bien accueilli et renseigné précédemment que je reviens vers vous avec une nouvelle information et donc de nouvelles interrogations.

L'information est que mon employeur a fait appel du jugement, l'exécution provisoire ne portant que sur les salaires à concurrence de 9 mois je suppose qu'il n'a rien à perdre à faire appel.

Mes questions:

- Un Appel peut-il être rejeté par un juge et dans quels cas?
- Un Appel doit-il comporter des motifs recevables de contester le jugement en premier ressort ?
- Faire Appel d'un jugement en départage n'est-il pas plus risqué pour l'employeur (Le juge Départemental est un vrai juge)?

Merci à vous.

Lelli

Par **P.M.**, le **12/03/2015** à **17:27**

Bonjour,

Je ne sais pas ce qui vous fait dire que l'appelant n'a rien à perdre à moins que ce soit une particularité du Jugement de première instance puisque l'employeur peut voir ses condamnations augmenter à moins qu'il y ait infirmation peu importe que ce soit en départage...

Normalement, la Cour d'Appel rejuge complètement l'affaire mais en ayant à sa disposition le Jugement du Conseil de Prud'Hommes...

Par **Ielli**, le **12/03/2015** à **18:03**

Merci pour votre réponse,

Encore une petite si vous le voulez bien.

Le jugement dit que seule sont exécutoire les salaires à concurrence de 9 mois.

Pouvez me dire si ma requalification CDD à CDI temps plein décidé par le tribunal fait partie

des décisions "exécutoire de droit" (qu'importe que le juge l'ai précisé par écrit) et que dans l'attente du procès en appel il doit me proposer un CDI à temps plein dans les conditions du jugement.

Merci.

Cordialement

Par **P.M.**, le **12/03/2015** à **19:37**

Le Jugement ne dit a priori pas exactement cela mais qu'il est exécutoire à titre provisoire dans la limite de 9 mois de salaires, ce qui n'est pas la même chose car cela couvre toutes les sommes prévues à l'[R1454-14 du Code du Travail](#)...

Si vous n'êtes plus dans l'entreprise, l'employeur n'est pas obligé de vous réintégrer, en revanche, si vous y êtes toujours, a priori, il ne peut plus rompre le contrat de travail même si c'était un CDD autrement qu'en procédant au licenciement...

Par **Ielli**, le **12/03/2015** à **20:02**

J'ai peut-être oublié de préciser que je suis un intermittent spectacle qui travaillait en contrat CDDU avant requalification CDI temps plein avec cet employeur.

Dans les faits, il me donnait de moins en moins de travail et depuis mi novembre 2014 plus rien. Une précision lorsque que j'ai saisie les prud'hommes en 2012 j'étais en contrats il paraît que c'est important.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **12/03/2015** à **20:33**

Si vous ne l'avez pas fait devant le Conseil de Prud'Hommes, vous pourriez prétendre que l'employeur n'aurait jamais dû rompre le contrat de travail puisqu'il avait connaissance de votre recours et que donc la requalification en CDI doit porter ses effets comme si la relation de travail s'était poursuivie en réclamant les salaires depuis mais cela mériterait d'être solidement étayé je pense par un avocat ou un défenseur syndical...

Par **Ielli**, le **12/03/2015** à **20:46**

Merci, j'attends d'avoir de ses nouvelles par écrits et que le délai pour faire appel soit passé. Je ne manquerais pas de vous informer des suites de mon affaire.

Cordialement

Par **chatoon**, le **14/03/2015** à **16:39**

Bonjour,

Un appel peut être rejeté pour un motif de fait ou de droit, ainsi tout est plaidé à nouveau, et des moyens de fait et de droit nouveaux sont recevables en appel, ainsi que des demandes nouvelles et de nouvelles pièces.

Les moyens que vous appelez les motifs sont recevables dès lors qu'ils ont été communiqués en temps utile. Le juge d'appel fixe une date de communication des pièces et conclusions d'appel, et il vaut mieux s'y conformer car un juge du fond est souverain pour apprécier la tardiveté d'une telle communication.

Le juge d'appel ne regarde pas la qualité du juge qui a rendu la décision de première instance, ainsi votre employeur ne risque rien de plus en faisant appel d'un jugement de départage rendu par le juge départiteur professionnel.

Cdt,

Par **chatoon**, le **14/03/2015 à 16:48**

Je ne crois pas qu'un jugement requalifiant un contrat à temps partiel en contrat à temps complet soit exécutoire de droit à titre provisoire. Il aurait fallu que le jugement le précise.

Par **P.M.**, le **14/03/2015 à 17:09**

Bonjour,

Il faudrait savoir avant tout ce qui est mentionné précisément au Jugement du Conseil de Prud'Hommes concernant la proposition du CDI à temps plein car évidemment ce ne serait pas au titre de l'exécution provisoire...

Par **Ielli**, le **14/03/2015 à 18:02**

Bonjour à vous,

Je viens d'avoir des nouvelles de mon employeur. Il fait appel par contre il va me payer un rappel salaire (probablement les 9 mois exécutoire), de plus, je suis planifié 4 jours la semaine prochaine j'en déduis qu'il admet le CDI (en relisant le jugement j'ai constaté qu'il est écrit "Il y a lieu, conformément à la demande du salarié de constater la poursuite des relations de travail dans le cadre d'un contrat à durée déterminée".

La relation de travail n'aurais donc jamais été interrompue d'où peut-être cette proposition pour la semaine prochaine. J'attends lundi de voir si je suis convoqué.

Cordialement

Par **P.M.**, le **14/03/2015 à 18:31**

A mon avis ce serait plutôt : "Il y a lieu, conformément à la demande du salarié de constater la poursuite des relations de travail dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée"...

Par **lelli**, le **14/03/2015** à **18:44**

Autant pour moi, c'est effectivement "durée indéterminé", je pense donc que c'est exécutoire d'office sinon c'est absurde de dire que ce qui doit continuer peut s'interrompre par l'action en appel de l'employeur.
Cordialement.

Par **chatoon**, le **14/03/2015** à **19:09**

Vous pouvez saisir le président de la formation collégiale qui a rendu le jugement d'une requête en interprétation prévue par le code de procédure civile.

Par **P.M.**, le **14/03/2015** à **19:33**

Il n'y a même pas lieu à requête en interprétation car c'est clair comme de l'eau de roche et c'est donc le sens de ce que je vous disais que l'employeur ne pouvait pas rompre le contrat de travail puisqu'il s'était déjà poursuivi en CDI qu'il y ait Appel ou pas...

Par **chatoon**, le **14/03/2015** à **19:36**

De toute manière, il n'y a pas lieu pour le juge d'interpréter sa décision puisqu'elle est frappée d'appel.

Par **P.M.**, le **14/03/2015** à **19:46**

Alors, vous suggérez une procédure qui n'a aucun sens et je ne vous le fais pas dire...
Cela doit être cela l'aveu qui vous est si cher, même si en l'occurrence, il n'est pas judiciaire...

Par **lelli**, le **14/03/2015** à **19:49**

Merci pour toutes ces conseils et explications . J'attends de voir ce que va me dire le DRH concernant ce qu'il va faire de moi dans l'attente du jugement en appel.
Cordialement.

Par **P.M.**, le **14/03/2015** à **20:01**

Allez savoir s'il ne va pas vous proposer une transaction...

Par **chatoon**, le **14/03/2015** à **20:36**

Oui enfin, quand on lit le message, on n'est pas sûr que l'employeur ait fait appel. Pour bien conseiller il faut connaître le dossier dans son intégralité. Tout le monde n'est pas comme vous à ne jamais douter de rien.

Par **P.M.**, le **14/03/2015** à **20:52**

[citation]L'information est que mon employeur a fait appel du jugement[/citation]

[citation]Je viens d'avoir des nouvelles de mon employeur. Il fait appel[/citation]

A moins de ne pas savoir lire ou d'être suspicieux, je ne vois pas pourquoi il faudrait mettre en doute la parole de l'intéressé...

Je ne doute pas de rien puisque déjà je doute de vos compétences et de la pertinence de vos suggestions...

Mais vous avez le droit de revenir sur des aveux et même de finalement dire pt'être bien que oui, pt'être bien que non, j'y vais ou j'y vais pas ou de le chanter...

Par **chatoon**, le **15/03/2015** à **02:33**

c'est du présent non accompli comme mode de conjugaison

Par **P.M.**, le **15/03/2015** à **09:48**

Bonjour,

Ah oui ! Vous devez avoir un manuel de conjugaison particulier car je n'ai trouvé nul part ce mode, mais vous allez pouvoir nous dire si cela avait été du présent accompli comment cela serait devenu en toute bonne foi, comme d'habitude, cela va sans dire...

Par **chatoon**, le **15/03/2015** à **10:04**

Les règles grammaticales ne sont en effet pas dans tous les manuels, et je comprends que cela vous dépasse, puisque vous êtes très mauvais en grammaire Française.

Par **P.M.**, le **15/03/2015** à **10:17**

Effectivement les règles que vous inventez sans qu'elles soient dans les manuels me dépassent et je pense que vous devriez vous relire avant de vous permettre ce genre d'appréciation mais on attend toujours que vous nous expliquiez concrètement ce qu'est le présent non accompli comme mode de conjugaison et que vous indiquiez comment serait devenu l'expression sans tourne autour de votre pot...

Par **miyako**, le **15/03/2015** à **22:59**

Bonsoir,

Pas besoin d'être un maître de la langue française pour comprendre, ielli reste dans l'entreprise et doit être payé ;depuis 3 ans cela doit faire une belle somme de rappel de salaire .9 mois en exécution provisoire ,plus le reste en appel.

Un conseil ,gardez le provisoire sur un livret ,pour le cas où la cour d'appel infirmerait le jugement ,on ne sait jamais.Prudence,car aucun procès n'est gagné d'avance.

Si il peut y avoir une transaction amiable intéressante pour vous ,ce serait peut être mieux,car tous les rappels de salaire sont imposables sur le revenu de l'année au cours de laquelle ils sont versés.

Une indemnité globale,sous forme de dommages et intérêts,même avec de la CGS serait sans doute plus intéressante .Sur les salaires brut il y aura environ 24% minimum de charges salariales et en plus imposable à l'IRPP.

Sur une transaction ,aucune charges en dehors de la CSG ,et pas d'impôt.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **15/03/2015** à **23:31**

Ce n'est pas forcément un bon conseil d'accepter des dommages-intérêts à la place de salaires qui donneraient lieu à cotisations notamment pour la retraite et même en cas d'indemnisation ultérieure par Pôle Emploi...

D'autre part, le salarié préfère peut-être rester dans l'entreprise...