

6. Droit social

par Serge FARNOCCHIA, Maître de conférences à l'Université de La Réunion

6.1 Contrat de travail – Rupture par licenciement

Licenciement économique - Destruction de l'atelier suite au passage d'un cyclone – Cause réelle et sérieuse (NON) – Inexécution de l'obligation de reclassement – Entreprise appartenant à un groupe (1^{er} arrêt) - Licenciement économique d'un délégué syndical– Destruction de l'atelier suite au passage d'un cyclone – Cause réelle et sérieuse (OUI) – Autorisation de l'inspecteur du travail (2^{ème} arrêt)

C. Saint Denis, 17 octobre 2006 n° RG 04/01174 (1^{er} arrêt)

« La lettre de licenciement vise le passage du cyclone DINA ayant détruit l'atelier, les réparations importantes rendues nécessaires alors que la défection de la clientèle ne permet pas d'envisager des commandes même à moyen terme. La fermeture du site est alors annoncée tout comme l'impossibilité de reclassement dans une société du groupe.

Si le comité d'entreprise a été informé de cette situation, il ne résulte nullement des pièces produites, à celui-ci ou durant l'instance, que le reclassement de Monsieur X était effectivement impossible soit dans l'entreprise, soit au sein de l'une des sociétés du groupe Z, dont la réalité n'est pas contestée et auquel appartient la société Y. L'impossibilité de reclassement résulte ici de la seule affirmation de l'employeur. Par ailleurs, la société Y ne produit aucune pièce quant aux diligences qu'elle était censée effectuer en vue de satisfaire à cette obligation légale. Le fait que la société Y ait obtenu de l'inspecteur du travail l'autorisation de licencier un salarié protégé pour les mêmes motifs que Monsieur X n'est pas de nature à valider le licenciement de ce dernier.

Dès lors, il doit être retenu que la société Y n'a pas satisfait à son obligation de reclassement. Il en résulte que l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement économique de Monsieur X est acquise.

Monsieur X avait une ancienneté de dix années révolues lors du licenciement. Son salaire brut était alors de 1.514,24 euros. Il ne communique et n'explicite nullement sa situation actuelle. Il lui est alors alloué la somme de 20.000 euros à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il est en revanche débouté de sa demande tendant à l'octroi de dommages et intérêts pour licenciement abusif, le préjudice en résultant étant réparé par l'indemnité précédente ».

C. Saint Denis, 17 octobre 2006 n° RG 04/01190 (2^{ème} arrêt)

« La lettre de licenciement vise l'autorisation administrative du 18 avril 2002 ainsi que le passage du cyclone DINA ayant détruit l'atelier, les réparations importantes rendues nécessaires alors que la défection de la clientèle ne permet pas d'envisager des commandes même à moyen terme. La fermeture du site est alors annoncée tout comme l'impossibilité de reclassement dans une société du groupe.

Dès lors que le licenciement de Monsieur P a été autorisé par l'inspecteur du travail et qu'aucun recours n'a été intenté, Monsieur P ne peut plus contester la cause réelle et sérieuse qui reste acquise. En conséquence, Monsieur P est débouté de ses demandes indemnitaires fondées sur un licenciement abusif ».

Note :

En janvier 2002, le cyclone DINA avait fait des ravages matériels qui nous avaient passablement embêtés.

Il engendre aujourd'hui des décisions judiciaires qui nous laissent un goût amer, malgré leur évidente orthodoxie. Dans le 1^{er} arrêt, le licenciement est déclaré sans cause réelle et sérieuse et le salarié se voit octroyer 20 000 euros de dommages-intérêts. Le salarié concerné par la 2^{ème} décision, lui, n'a droit à rien. Alors qu'il s'agit d'un salarié « protégé » (Un délégué syndical) ! Il s'agit pourtant de la même entreprise, qui a licencié les deux (Et d'autres) pour les mêmes faits : la destruction de l'atelier par le cyclone. Cela semble paradoxal. L'explication est pourtant simple.

Pour le délégué syndical (2^{ème} arrêt), l'inspecteur du travail a donné son accord au licenciement et cette décision lie le juge judiciaire qui ne peut plus être saisi, séparation des pouvoirs oblige, du principe de la rupture.

Pour obtenir un dédommagement, notre salarié protégé devait, d'abord, contester cette autorisation par le biais du recours gracieux, puis, éventuellement, devant le tribunal administratif.

Mais il ne l'a pas fait. C'est dommage car, bien armé de patience, justice lui aurait été rendue. En effet, *in fine* le Conseil d'Etat s'il avait été saisi, aurait annulé sans doute l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail, l'obligation d'examiner les possibilités de reclassement n'ayant pas été satisfaite par l'employeur (L'appréciation du Conseil d'Etat de l'exécution par l'employeur de son obligation de reclassement est aussi stricte – et plus réaliste – que celle de la Cour de cassation ; voir Cons. d'Etat, 13 avril 2005, n° 258755).

Quant au salarié « non protégé » (1^{er} arrêt), les choses sont plus simples. L'employeur ne produit aucune pièce quant aux diligences qu'il était censé effectuer en vue de satisfaire à son obligation de reclassement. Certes, l'entreprise a été durement touchée et la destruction du site va entraîner sa fermeture.

Mais l'entreprise appartient à un groupe. Le reclassement « interne » était donc envisageable et l'employeur ne l'a pas sérieusement envisagé. Il n'a fait aucune proposition précise de reclassement.

Cela rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cf. art. L. 321-1 alinéa 3 du code du travail, issu de la loi du 17 janvier 2002, légalisant l'obligation de reclassement découverte par la jurisprudence 12 ans plus tôt ; pour l'extension au groupe de cette obligation avant la loi de janvier 2002, cf. Soc. 12 février 2003, inédit, n° 01-40342).

L'employeur aurait-il eu intérêt à se fonder sur la force majeure pour « prendre acte » de la rupture ?

Cela ne l'aurait certes pas dispensé de verser aux salariés leurs indemnités de préavis et de licenciement (Cf. art. L. 122-9-1 du code du travail, issu de la loi du 17 janvier 2002). Mais cela lui aurait permis d'éviter les affres de l'obligation de reclassement. Il aurait fallu toutefois que le cyclone soit considéré par nos magistrats comme un cas de force majeure. Et rien n'est moins sûr (Cf. les appréciations divergentes de Crim. 21 déc. 1982, inédit et de Crim. 4 janv. 1984, Bull. crim. n° 6 ; cf. la stricte appréciation de Soc., 12 fév. 2003, Bull. civ. n° 50, à propos du cyclone « Luis » passé sur Saint Martin en septembre 1995).

Licenciement disciplinaire - Art. L. 122-44 CT – Respect du délai de 2 mois – Agissements fautifs persistants

C. Saint Denis, 3 octobre 2006, RG n° 05/02130

« Attendu que, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du 3 septembre 2003 Mme X a été convoquée à un entretien préalable pour le 12 septembre, auquel elle ne s'est pas présentée ;

Que son employeur lui a notifié le 17 septembre 2003, dans les formes légales, son licenciement immédiat;

Attendu que le motif invoqué par l'employeur est l'absence injustifiée de Mme X depuis le 30 juin 2003;

Attendu que le motif invoqué par l'employeur est l'absence injustifiée de Mme X depuis le 30 juin 2003;

Que Mme X soutient avoir été licenciée téléphoniquement le 26 juin, l'employeur lui ayant intimée l'ordre de ne plus paraître à son lieu de travail à partir du lundi 30 juin en raison du refus qu'elle avait opposé à la demande de garder les enfants d'une nouvelle femme de ménage prénommée Bénédicte;

Que l'employeur, tout en reconnaissant la réalité de cette conversation téléphonique, en conteste la teneur, soulignant qu'elle a mis aussitôt Mme X en demeure de réintégrer son poste, sans succès; que la matérialité de cette mise en demeure (lettre recommandée avec AR du 3 juillet 2003, reçue le 4) est établie;

Attendu que la salariée conteste à son ancien employeur le droit de lui reprocher un abandon de poste, plus de deux mois s'étant écoulés entre le début de son absence prétendument injustifiée et le déclenchement de la procédure disciplinaire;

Attendu qu'aux termes de l'article L.122-44 du Code du travail, "aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance", à moins qu'il n'ait donné lieu dans ce délai à l'exercice de poursuites pénales, ce qui n'a pas été le cas en l'espèce;

Attendu qu'un abandon de poste présente, par nature, un caractère instantané, de sorte que le point de départ du délai de deux mois prévu par le texte précité est le premier jour de l'absence injustifiée; que la convocation à l'entretien préalable ayant été expédiée le 3 septembre 2003, soit après l'expiration dudit délai, la prescription était acquise et le licenciement de Mme X nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse;

Qu'il y a lieu, compte tenu de l'âge (42 ans) et de l'ancienneté (6 ans et 4 mois), de sa qualification, de son expérience et de ses charges, de chiffrer à 4.146,48 euros le montant des dommages intérêts lui revenant ».

Note :

L'arrêt est « riche ». D'abord, il évoque la question du « licenciement de fait ». Ensuite, il tranche une question délicate relative au licenciement disciplinaire : celle de l'appréciation du délai de deux mois entre les faits fautifs et l'engagement de la procédure de licenciement disciplinaire, lorsqu'il y a persistance des faits fautifs.

I/ Le « licenciement de fait »

Ici, un licenciement téléphonique (Mme X soutient avoir été licenciée téléphoniquement le 26 juin, l'employeur lui ayant intimée l'ordre de ne plus paraître à son lieu de travail à partir du lundi 30 juin). Comme le souligne le Doyen Waquet, « l'invitation faite par l'employeur à quitter l'entreprise – sous réserve qu'elle soit prouvée – constitue une rupture » (La rupture de fait du contrat de travail à durée indéterminée, SSL n° 1246, p. 8). Un licenciement nécessairement sans cause réelle et sérieuse puisque n'ayant pas été matérialisé par une lettre motivée. Peu importe que l'employeur mette, ensuite, en place la procédure de licenciement : « rupture sur rupture ne vaut ».

Mais le salarié devra prouver cette rupture de fait ; par exemple, quand un huissier constate les paroles de l'employeur (Cf. Soc. 12 nov. 2002, n° 00-45676) ou quand l'employeur ne conteste pas ce fait dans le cadre de l'action prud'homale (Cf. Soc. 11 oct. 2005, n° 03-

45246). A quand le licenciement par SMS (Voir Soc. 23 mai 2007, n° 06-43209, admettant la preuve du harcèlement sexuel par les « messages écrits téléphoniquement adressés, dits SMS ; cf. J.E. Ray, « Les paroles s'envolent, les SMS restent, SSL n° 1311, p. 12) ? Si cette preuve n'est pas rapportée, le licenciement de fait n'accède pas au Droit. C'est le cas ici : l'employeur ne conteste pas la réalité de la conversation téléphonique mais en réfute la teneur. Semble-t-il, sa version est corroborée par une lettre recommandée enjoignant au salarié de reprendre le travail...

Dès lors, c'est à la date du licenciement formel qu'il convient de se placer pour apprécier la cause réelle et sérieuse. Au regard, notamment, de l'article L 122-44 du code du travail.

II/ L'appréciation du délai de deux mois en matière disciplinaire : entre abandon de poste et absence injustifiée

« Un abandon de poste présente, par nature, un caractère instantané, de sorte que le point de départ du délai de deux mois prévu par le texte précité est le premier jour de l'absence injustifiée. La convocation à l'entretien préalable ayant été expédiée après l'expiration dudit délai, la prescription était acquise et le licenciement nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse ». Nos juges dionysiens reprennent l'attendu de principe d'un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du 29 janvier 2003 (n° 01-40036 : « Mais attendu que si un fait fautif, dont l'employeur a eu connaissance plus de deux mois avant l'engagement de la procédure de licenciement, peut être pris en considération lorsque le comportement du salarié s'est poursuivi dans ce délai, l'abandon de poste, qui présente un caractère instantané, ne peut donner lieu à des poursuites disciplinaires au-delà du délai de deux mois prévu par l'article L. 122-44 du Code du travail »).

Simplement, si l'on s'en tient à la lecture de l'arrêt, la lettre de licenciement ne visait pas l'abandon de poste mais l'absence injustifiée. Quand celle-ci se prolonge (le salarié ne reprend pas son travail) sans justificatif, cela constitue, aussi, un fait fautif ! Et la Cour de cassation estime, à travers une position bien assise, que « si aux termes de l'article L. 122-44, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de 2 mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, ces dispositions ne font pas obstacle à la prise en considération d'un fait antérieur à deux mois dans la mesure où le comportement du salarié s'est poursuivi dans ce délai » (Cf. Soc. 7 mai 1991, n° 87-43737 ; Soc. 10 nov. 1999, n° 97-43514 ; Soc. 16 mai 2001, n° 99-41029 ; Soc. 1^{er} avril 2003, n° 01-40507 ; Soc. 13 janv. 2004, n° 01-46592).

Alors, pour reprendre la terminologie des pénalistes, est-on face à une faute qui se réalise « en un trait de temps », peu important que ses effets se prolongent dans le temps ou bien face à une faute qui se caractérise par une volonté de la prolonger ? (Nous empruntons cette terminologie à l'ouvrage de Stefani, Levasseur et Bouloc, Droit pénal général, Précis Dalloz). Les pénalistes en conviennent : la distinction entre l'instantané et le continu n'est pas d'application simple. Les travaillistes feront le même constat.

6.2 Contrat de travail – Rupture – Prise d'acte par le salarié

Examen des faits à l'origine de cette prise d'acte – Conséquences – Licenciement sans cause réelle et sérieuse ou démission

C. Saint Denis, 24 octobre 2006 N° RG 05/01151

« Par déclaration faite le 22 juin 2005 au greffe de la Cour, Y a relevé appel d'un jugement rendu le 3 mai 2005 par le Conseil des prud'hommes de Saint Pierre, section Commerce, qui :

- a dit que la rupture du contrat de travail de Z était imputable à l'employeur et s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse;

- l'a condamné à payer à Z les sommes de :

- 375,06 euros à titre de rappel de salaires;
- 10.800 euros au titre de dommages intérêts;
- 354,37 euros à celui d'indemnité compensatrice de préavis;
- 762 euros en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Y soutient que la rupture du contrat est imputable à Z, qui a démissionné de son emploi, et de débouter celui ci, en conséquence, de ses demandes; subsidiairement, au cas ou la thèse du licenciement serait retenue, il l'estime justifié par la faute grave commise par le salarié; plus subsidiairement encore, il conclut au mal fondé de la demande de dommages intérêts ;

Attendu que Z, qu'il avait embauché le 01 septembre 2003 en qualité de chauffeur poids lourds, lui a notifié, par lettre du 24 septembre 2004, qu'il considérait son contrat comme rompu du fait de l'employeur, auquel il reprochait le non paiement de nombreuses heures supplémentaires et une modification unilatérale du lieu de sa prise de fonction; qu'il n'a plus paru à l'entreprise à partir du lundi 27 septembre;

Qu'Y a fait savoir, par courrier recommandé avec demande d'avis de réception du 28 septembre, qu'il considérait ce collaborateur comme démissionnaire;

Attendu que la démission ne peut résulter que d'une manifestation de volonté claire et non équivoque qui n'existe pas en l'espèce, l'absence de Z à partir du 27 septembre 2004 ne pouvant en tenir lieu;

Attendu que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat en raison de faits qu'il impute à son employeur -ce qui est le cas-, sa décision produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si ses griefs sont justifiés, d'une démission dans le cas contraire; Attendu que l'intimé a reconnu le bien fondé, pour l'essentiel, de la réclamation de Z concernant les heures supplémentaires, et expliqué sa carence par le retard pris dans la tenue de sa comptabilité.

Attendu que le non paiement à bonne date d'un montant substantiel du salaire constitue, quel qu'en soit le motif, un manquement caractérisé à une obligation essentielle qui rend la rupture imputable à l'employeur, alors même que l'initiative en revient au salarié (...) ».

Observations

Une prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié qui doit suivre le régime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse dès lors que l'employeur manquait à ses obligations essentielles, en l'occurrence le paiement des heures supplémentaires : cela n'a plus rien de surprenant, mais cela méritait d'être évoqué à l'heure où les heures supplémentaires sont sous les feux de la rampe. Sur la prise d'acte, rappelons que :

1°/ Seul le salarié peut l'invoquer ; c'est un mode de rupture que l'employeur ne peut utiliser.
2°/ La Cour de cassation avait un temps dérapé, enferrée qu'elle était dans le souci d'éviter les fausses démissions et partant soucieuse d'éviter les démissions équivoques, en affirmant qu'une « démission ne peut résulter que d'une manifestation non équivoque de volonté de la part du salarié, laquelle n'est pas caractérisée lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat en reprochant à l'employeur de n'avoir pas respecté ses obligations contractuelles **même si, en définitive, les griefs invoqués ne sont pas fondés** (Soc. 26 septembre 2002, n° 00-41823).

3°/ Notre Haute cour, après le tollé suscité par cette prise de position (L'autoliquidation, selon l'expression de J. E. Ray) a opéré un revirement en 2003, à travers un attendu dont les termes ont été plusieurs fois repris depuis : « **lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission** » (Voir par exemple Soc. 25 juin 2003, n° 01-42679 ; Soc. 19 octobre 2004, n° 02-45742).

4°/ Reste à savoir quels faits justifient que le salarié qui se prive volontairement de son emploi soit traité comme un salarié licencié sans cause réelle et sérieuse.

Nous en avons un exemple ici : le non paiement des heures supplémentaires, partie substantielle du salaire.

A n'en pas douter, le salarié harcelé pourrait aussi s'engouffrer dans cette voie.

Il restera toutefois une zone grise sur lesquelles tant les juges que les ASSEDIC (Le salarié mérite-t-il ses indemnités chômage ?) devront se prononcer un jour ou l'autre...

5°/ Sur cette rupture du 3^{ème} type (L'expression n'est pas de nous), nous en savons peu :

- La lettre de prise d'acte « n'enferme pas » le salarié ; il peut développer, à l'oral, devant les juges, les griefs qu'il reproche à son employeur (Soc., 29 juin 2005, n° 03-42804). C'est une ENORME différence entre cette lettre et la lettre de licenciement !

- Le salarié « protégé », dont le licenciement encourt la nullité dans certains cas, pourra s'en prévaloir. Prenons le cas d'un membre du comité d'entreprise élu le 13 octobre 2006, qui prend acte de la rupture de son contrat de travail le 20 octobre de la même année et qui porte l'affaire en justice. Imaginons que les juges décident que les faits reprochés à l'employeur justifient cette prise d'acte. Le licenciement est alors nul (Voir Soc. 5 juillet 2006, n° 04-46009 : lorsqu'un salarié titulaire d'un mandat électif ou de représentation prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit, soit les effets d'un **licenciement nul** pour violation du statut protecteur lorsque les faits invoqués par le salarié la justifiaient, soit, dans le cas contraire, les effets d'une démission). Le salarié pourra alors demander soit sa réintégration (Il y a peu de chances qu'il le fasse), soit des indemnités dont le mode de calcul a été élaboré par la Cour de cassation, (les salaires qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et la fin de sa protection - 6 mois après la fin de son mandat) ; plus les indemnités de L 122-14-4 du Code du travail pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, quels que soient son ancienneté et l'effectif de l'entreprise (Voir J. E. Ray, Droit du travail Droit vivant, éd. 2006/2007, n 446 ; voir aussi Lamy social 2007, n° 1997) ; plus les indemnités de licenciement et de préavis qui, par hypothèse, n'auront pas été versées... La création prétorienne a été élaborée avant que la loi du 2 août 2005 ne porte la durée des mandats des membres du comité d'entreprise à 4 ans (Art. L 433-12 C. trav. qui va devenir l'article L 2324-24). La Cour modifiera peut-être son mode de calcul... ou décidera d'offrir plus de 54 mois de salaire à un membre du comité d'entreprise qui a décidé – à raison – de se licencier !!

- Le salarié qui prend acte de la rupture d'un contrat de travail à durée déterminée doit, s'il veut obtenir l'indemnité de l'article L 122-3-8 du Code du travail, établir la faute grave de l'employeur (Soc. 30 mai 2007, n° 06-41240).

- Une démission sans réserve peut aujourd'hui être requalifiée en prise d'acte et donc, éventuellement, suivre le régime du licenciement sans cause réelle et sérieuse (4 arrêts du 9 mai 2007 ; voir le dossier consacré à cette question à la SSL n° 1307)

6.3 Contrat de travail – Rupture – Licenciement – Procédure

Date et lieu de l'entretien

C. Saint Denis, 19 décembre 2006 RG n° 04/00706

« Sur l'indemnité pour irrégularité de la procédure :

Aux termes de l'article L.122-14 du Code du travail dans sa rédaction alors en vigueur « l'employeur...qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en mains propres...L'entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours francs après la présentation de la lettre recommandée ou de la remise en mains propres de la lettre de convocation » ;

La lettre de convocation du 21 août ayant été présentée le 6 septembre 2001, soit 7 jours après la date fixée pour l'entretien préalable et même après la signification de la lettre de licenciement, la procédure est indiscutablement irrégulière et le salarié fondé à obtenir une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois de salaire; il y a donc lieu, infirmant le jugement sur ce point, de lui allouer la somme qu'il réclame sur le fondement de l'article L.122-14-4, alinéa 1, du Code du travail;

Le lieu fixé pour l'entretien n'était, au surplus, ni le siège social ni l'agence du Port, mais un établissement totalement extérieur à la société X, choisi arbitrairement par l'employeur, et la décision était prise avant même la date fixée pour l'entretien, ainsi qu'il résulte de la transmission de la lettre de licenciement en double exemplaire faite le 22 août au chef de l'agence du Port ;

(...) ».

Note :

Cette décision (contenant une erreur matérielle puisque la sanction de l'irrégularité de procédure est une indemnité qui ne peut être *supérieure* à un mois de salaire et non pas *inférieure* comme le note l'arrêt) est l'occasion de rappeler les nouvelles précisions données par la Cour de cassation quant à la procédure de licenciement.

- La convocation du salarié à l'entretien préalable en dehors du temps de travail ne constitue pas une irrégularité de procédure ; il peut seulement prétendre à la réparation du préjudice subi (Soc. 7 avril 2004, n° 02 – 40359).

- Le report de l'entretien suspend le délai d'un mois applicable en matière disciplinaire (Entre l'entretien et la notification de la sanction), ce qui n'était pas le cas avant (Soc. 14 septembre 2004, n° 03-43796) et ce qui est une bonne chose pour les employeurs soucieux d'entendre les explications que le salarié pourrait fournir lors de l'entretien : Soc. 7 juin 2006, n° 04-43819.

- L'entretien peut se tenir dans une langue étrangère, dès lors que les deux interlocuteurs la maîtrisent (Soc. 6 mars 2007 n° 05-41378).

- Le président du groupe auquel appartient l'employeur, parce qu'il n'est pas une personne étrangère à l'entreprise peut valablement tenir l'entretien (Soc. 6 mars 2007 n° 05-41378).

- La lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement doit mentionner la faculté pour le salarié, lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives dans l'entreprise, de se faire assister par un conseiller de son choix, inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département et préciser l'adresse de l'inspection du travail et de la mairie où cette liste est tenue à la disposition des salariés. L'omission d'une des adresses constitue une irrégularité de procédure qui entraîne pour le salarié un préjudice que les juges doivent indemniser par l'attribution d'une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire, conformément à l'article L 122-14-4 du Code du travail.