



N°01

- 1. Rupture en dehors du licenciement**
- 2. Licenciement pour cause personnelle**
- 3. Licenciement pour motif économique**

titre	date	codage	commentaire
<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	25/06/2003	01-43578	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.
<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	25/06/2003	01-40235	L'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail, ou qui le considère comme rompu du fait du salarié, doit mettre en œuvre la procédure de licenciement. A défaut, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	25/06/2003	01-41150	Constat de rupture : la mise au point. Le constat de rupture est une voie qui n'est ouverte qu'au salarié. Selon la bonne ou mauvaise foi de ce dernier, il produit les effets d'un licenciement ou d'une démission. Quant à l'employeur, s'il veut rompre, il doit licencier.
<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	25/06/2003	01-42679	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.
<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	25/06/2003	01-42335	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.

<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	06/05/1998	96-40610	Qui dit rupture d'un commun accord, dit absence de litige. Dès l'instant où le salarié auquel une faute grave est reprochée, est convoqué à un entretien préalable, la convention passée entre les parties ne peut être considérée comme une rupture d'un commun accord et doit être requalifiée en transaction.
<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	18/02/2003	00-42948	Date de la signature de la transaction : un strict formalisme s'impose. La validité d'une transaction est subordonnée à la notification préalable du licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception.
<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	10/07/2002	00-40301	La protection exceptionnelle et exorbitante des salariés investis de fonctions représentatives l'est dans l'intérêt de l'ensemble des salariés. Cela entraîne une nullité absolue d'ordre public toute transaction conclue entre l'employeur et le salarié protégé avant la notification de son licenciement prononcé après autorisation de l'autorité administrative.
<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	14/01/2003	00-41880	Cinq ans après avoir signé un acte dénommé "protocole de rupture conventionnelle" contre le versement d'une indemnité de départ et avoir quitté l'entreprise, un salarié demande l'annulation de cet acte et le versement de dommages intérêts pour le licenciement sans cause réelle et sérieuse. La cour d'appel ayant requalifié l'acte en transaction. La cour de cassation en tire les conséquences : une transaction avant un licenciement est nulle, cette nullité est relative, l'action est donc prescrite par 5 ans.
<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	06/04/1999	96-43467	L'appréciation des concessions réciproques suppose la vérification du bien-fondé du motif invoqué. Pour déterminer le caractère réel ou non des concessions contenues dans une transaction, le juge peut, sans heurter l'autorité de la chose jugée attachée à cet acte, restituer aux faits énoncés dans la lettre de licenciement leur véritable qualification.
<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	18/05/1999	97-40439	Une ambiguïté de rédaction peut entraîner l'annulation d'une transaction. Lorsque 2 dispositions d'une transaction sont en contradiction, il en résulte une absence d'objet certain de l'acte qui permet au salarié d'obtenir son annulation.

<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	10/03/1998	95-43094	Transiger en cours de contrat : c'est possible! Il est parfaitement concevable de transiger en cours de contrat de travail sur un problème d'exécution ou de modification dudit contrat.
<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	18/02/1998	95-42500	Concessions réciproques : le diagnostic à partir de la lettre de licenciement. Les prétentions initiales des parties, exposées dans la transaction, ne peuvent prendre le pas sur les prétentions évidentes dérivant de la lettre de licenciement.
<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	19/05/1998	96-40461	Transiger avec un salarié protégé : quand et sur quoi ? Une fois engagé le recours devant le Conseil d'Etat, le salarié protégé peut valablement renoncer, par transaction, à la poursuite de l'instance.
<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	06/05/199	96-40234	La renonciation à un droit ne se présume pas. Faute de l'avoir envisagée dans l'acte lui-même, la signature d'une transaction n'entraîne pas à elle seule renonciation à la clause de non-concurrence et à sa contrepartie.
<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	18/05/1999	96-44628	L'indemnité transactionnelle ne doit pas être dérisoire. Même si les concessions réciproques ne sont pas forcément équilibrées, elles doivent être « appréciables » et tel n'est pas le cas lorsqu'un salarié se soumet de nouveau à une clause de non-concurrence en échange d'une indemnité transactionnelle de 6.000 F.
<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	8 juin 2005	N° 03-43321	Un VRP multiscartes embauché avec deux avenants dont l'un fixe la rémunération et l'autre une clause de non concurrence prend acte de la rupture - le 26 janvier - qu'il impute à son employeur qui le licencie le 10 mars. Or, l'Accord national interprofessionnel des VRP du 3 octobre 1975 prévoit qu'en cas de rupture l'employeur dispose de 15 jours suivant la notification par l'une ou l'autre des parties de la rupture pour dispenser le salarié d'exécuter de la clause de non concurrence. L'employeur dispense donc dans les quinze jours le salarié de sa clause de non concurrence. Pour débouter le salarié de sa demande en paiement de la contrepartie pécuniaire de la clause de non concurrence contractuelle, la cour d'appel énonce que le salarié qui a été libéré de cette clause dans les 15 jours suivant la lettre de licenciement, conformément aux modalités conventionnelles applicables entre les parties, soit

			<p>par lettre recommandée avec accusé de réception présentée et notifiée le 16 mars 1998, est mal fondé à réclamer une quelconque contrepartie financière ; Censurant la position de la cour d'appel, la cour de cassation estime que le point de départ du délai de 15 jours doit être la date de réception par l'employeur de la lettre de prise d'acte (26 janvier) et non la date de notification du licenciement (10 mars) : " Qu'en statuant ainsi alors que le point de départ du délai de quinze jours prévu par l'article susvisé était la date de réception par l'employeur de la lettre de prise d'acte de la rupture par le salarié, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;"</p>
<p><u>Cass.</u> <u>SOC.</u></p>	<p>29 juin 2005</p>	<p>N° 03-42.804</p>	<p>Un chauffeur routier adresse à son employeur une lettre de démission fondée sur le fait que ses compléments de salaire et de congés payés ne lui ont pas été réglés. Pour l'employeur, à s'en tenir à la lettre du courrier adressé, il s'agit bien d'une démission, le juge n'avait pas à examiner des manquements non mentionnés dans l'écrit !. Pour la cour de cassation, le juge n'est pas lié par les motifs évoqués dans la lettre de prise d'acte de la rupture : " Mais attendu que l'écrit par lequel le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur ne fixe pas les limites du litige ; que le juge est tenu d'examiner les manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans cet écrit ; que le moyen n'est pas fondé "</p>

▶ 18 résultats.

▶ [Recherche dans les arrêts de Jurisprudence](#)

Cass. Soc.

25/06/2003

01-43578

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 25 juin 2003 Rejet

N° de pourvoi : 01-43578
Publié au bulletin

Président : M. Sargos.
Plusieurs conseillers rapporteurs : Mme Grivel (arrêt n°s 1 et 3) M. Brissier (arrêt n° 2).
Avocat général : M. Kehrig.
Avocats : la SCP Laugier et Caston, la SCP Bachellier et Potier de la Varde (arrêt n° 1), la SCP de Chaisemartin et Courjon (arrêt n° 2), la SCP Thomas-Raquin et Bénabent, M. Delvolvé (arrêt n° 3).

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu que, selon l'arrêt attaqué (Paris, 22 mai 2001), Mme X..., qui était employée depuis le 8 septembre 1997 par la société Ecoles de danse Gérard Louas en qualité de directrice d'exploitation, a pris acte de la rupture de son contrat de travail du fait de son employeur par courrier signifié le 20 août 1998 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement et licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt infirmatif critiqué de l'avoir déboutée de sa demande alors, selon le moyen, que la démission ne se présume pas et doit être dépourvue d'équivoque ; que ne constitue pas une démission l'acte par lequel le salarié déclare prendre acte de la rupture du contrat en raison du comportement de l'employeur, peu important que ce comportement soit ensuite ou non établi ; qu'en effet l'employeur qui

entend contester les fautes qui lui sont imputées ne peut, dès lors qu'il ne se trouve pas saisi d'une démission claire donnée en connaissance de cause, se dispenser de suivre la procédure de licenciement, fût-ce pour faute tenant au caractère infondé des griefs adressés ; que la cour d'appel ne pouvait dispenser l'employeur de l'observation de cette procédure sans violer les articles 1134 du Code civil et L. 122-4 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu que 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 ;

Et attendu que la cour d'appel qui a constaté que les griefs invoqués par la salariée dans sa lettre n'étaient pas établis a ainsi légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette la demande de la société Ecoles de danse Gérard Louas ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-cinq juin deux mille trois.

Publication : Bulletin 2003 V N° 209 p. 213

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris, 2001-05-22
Titrages et résumés CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Prise d'acte de la rupture - Prise d'acte par le salarié - Cause - Manquements reprochés à l'employeur - Preuve - Effets - Détermination de l'imputabilité de la rupture.

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. Violen en conséquence les articles L. 122-4, L. 122-13 et L. 122-14-3 du Code du travail la cour d'appel qui décide que la rupture du contrat de travail par le salarié, motivée par des fautes qu'il impute à l'employeur, ne caractérise par une volonté claire et non équivoque de démissionner, peu important le caractère réel ou non des fautes ainsi alléguées, et ne peut donc s'analyser qu'en un licenciement réputé sans cause réelle et sérieuse (arrêt n° 1).

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.

Justifie au contraire légalement sa décision, la cour d'appel qui, pour débouter des salariés de leur demande, a constaté que les griefs allégués par eux n'étaient pas établis de sorte que leur prise d'acte de la rupture produisait les effets d'une démission (arrêts n°s 2 et 3).

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Prise d'acte de la rupture - Prise d'acte par le salarié - Cause - Manquements reprochés à l'employeur - Preuve - Défaut - Effets - Détermination de l'imputabilité de la rupture

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Imputabilité - Démission du salarié - Cause - Manquements reprochés à l'employeur - Office du juge - Portée

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Cause - Cause réelle et sérieuse - Défaut - Applications diverses - Prise d'acte de la rupture par le salarié pour manquements établis de l'employeur

Précédents jurisprudentiels : EN SENS CONTRAIRE : Chambre sociale, 2002-09-26, Bulletin 2002, V, no 284, p. 273 (cassation partielle).

Codes cités : Code du travail L122-4, L.122-13, L122-14-3.

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)

Cass. Soc.

25/06/2003

01-40235

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 25 juin 2003 Cassation partielle, partiellement sans renvoi

N° de pourvoi : 01-40235
Publié au bulletin

Président : M. Sargos.
Rapporteur : Mme Lemoine Jeanjean.
Avocat général : M. Lyon-Caen.
Avocats : M. Delvolvé (arrêt n° 1), la SCP Parmentier et Didier (arrêt n° 2).

REPUBLICQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 122-4, L. 122-14 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu que l'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail, ou qui le considère comme rompu du fait du salarié, doit mettre en oeuvre la procédure de licenciement ; qu'à défaut, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que M. X... est entré au service de la société Vico le 25 février 1975 ; qu'en 1996, alors qu'il était directeur des ventes, il a refusé de changer de fonctions et de devenir directeur de clientèle, estimant qu'il subirait une perte de responsabilité ; que, par lettre du 20 août 1996, la société Vico a, en raison de ce refus, pris acte de la démission de l'intéressé, pour convenance personnelle ; que M. X... a saisi la juridiction prud'homale d'une demande fondée sur un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que la cour d'appel a estimé que la rupture s'analysait en un licenciement, lequel procédait d'une cause réelle et sérieuse, dès lors que, le contrat de travail n'avait pas été modifié et que le salarié avait commis une faute en refusant un simple changement de ses conditions de travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'en l'absence de procédure de licenciement, la rupture par l'employeur était constitutive d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans que le juge ait à rechercher si les faits, reprochés aux salariés étaient ou non fondés, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu à renvoi du chef du licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour de cassation pouvant donner au litige sur ce point la solution appropriée par application de l'article 627, alinéa 2 du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en sa disposition rejetant la demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 14 novembre 2000, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi du chef du licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Dit que le licenciement de M. X... est sans cause réelle et sérieuse ;

Renvoie la cause et les parties devant la cour d'appel de Paris, mais seulement pour qu'elle statue sur la réparation du préjudice subi par M. X... du fait de son licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Condamne la société Vico aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, condamne la société Vico à payer à M. X... la somme de 1 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-cinq juin deux mille trois.

L'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail, ou qui le considère comme rompu du fait du salarié, doit mettre en œuvre la procédure de licenciement. A défaut, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Publication : Bulletin 2003 V N° 208 p. 211

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris, 2000-11-14

Titrages et résumés CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Prise d'acte de la rupture - Prise d'acte par l'employeur - Obligation de l'employeur - Licenciement - Défaut - Portée.

L'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail, ou qui le considère comme rompu du fait du salarié, doit mettre en oeuvre la procédure de licenciement ; à défaut, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Encourt dès lors la cassation l'arrêt qui, en l'état de la prise d'acte par un employeur d'une démission de son salarié fondée sur le fait que ce dernier avait refusé de changer de fonction, décide que cette rupture s'analysait en un licenciement procédant d'une cause réelle et sérieuse dès lors que le contrat de travail n'avait pas été modifié et qu'il avait commis une faute en refusant un simple changement de ses conditions de travail.

En l'absence de procédure de licenciement, la rupture était constitutive d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans que le juge ait à rechercher si les faits reprochés au salarié étaient ou non fondés (arrêt n° 1).

Est par contre légalement justifié l'arrêt qui, en l'état de la prise d'acte par un employeur d'une démission de son salarié fondée sur le refus de ce dernier de le suivre sur son nouveau lieu d'activité, décide, sans rechercher si les faits reprochés au salarié étaient ou non fondés, que la rupture était constitutive d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (arrêt n° 2).

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Prise d'acte de la rupture - Prise d'acte par l'employeur - Cause - Manquements du salarié à ses obligations - Preuve - Absence d'influence

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Nécessité - Applications diverses - Prise d'acte par l'employeur de la rupture - Condition

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Cause - Cause réelle et sérieuse - Défaut - Applications diverses - Absence de procédure de licenciement

Précédents jurisprudentiels : A RAPPROCHER : Chambre sociale, 1996-04-10, Bulletin 1996, V, n° 148 (1), p. 105 (rejet) ; Chambre sociale, 2000-05-30, Bulletin 2000, V, n° 210 (3), p. 164 ; Chambre sociale, 2002-07-10, Bulletin 2002, V, n° 240, p. 236 (cassation partielle).

Codes cités : Code du travail L122-4, L122-14, L122-14-3.

▶ [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)

Cass. Soc.

25/06/2003

01-42679

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 25 juin 2003 Cassation

N° de pourvoi : 01-42679
Publié au bulletin

Président : M. Sargos.
Plusieurs conseillers rapporteurs : Mme Grivel (arrêt n°s 1 et 3) M. Brissier (arrêt n° 2).
Avocat général : M. Kehrig.
Avocats : la SCP Laugier et Caston, la SCP Bachellier et Potier de la Varde (arrêt n° 1), la SCP de Chaisemartin et Courjon (arrêt n° 2), la SCP Thomas-Raquin et Bénabent, M. Delvolvé (arrêt n° 3).

REPUBLICQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-4, L. 122-13 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu que 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 ;

Attendu que M. X..., qui avait été embauché le 1er février 1996 par la société Technoram en qualité de cadre commercial, a pris acte le 10 novembre 1998 de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant notamment au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer diverses indemnités au titre de la rupture, l'arrêt attaqué relève que la démission ne se présument pas, la rupture du contrat de travail par le salarié motivée par des fautes qu'il impute à l'employeur ne caractérise pas une volonté claire et non équivoque de démissionner, peu important le caractère réel ou non des fautes ainsi alléguées, et ne peut donc s'analyser qu'en un licenciement réputé sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 7 mars 2001, entre les parties, par la cour d'appel de Nancy ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Metz ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-cinq juin deux mille trois.

Publication : Bulletin 2003 V N° 209 p. 213

Décision attaquée : Cour d'appel de Nancy, 2001-03-07
Titrages et résumés CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Prise d'acte de la rupture - Prise d'acte par le salarié - Cause - Manquements reprochés à l'employeur - Preuve - Effets - Détermination de l'imputabilité de la rupture.

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. Viole en conséquence les articles L. 122-4, L. 122-13 et L. 122-14-3 du Code du travail la cour d'appel qui décide que la rupture du contrat de travail par le salarié, motivée par des fautes qu'il impute à l'employeur, ne caractérise par une volonté claire et non équivoque de démissionner, peu important le caractère réel ou non des fautes ainsi alléguées, et ne peut donc s'analyser qu'en un licenciement réputé sans cause réelle et sérieuse (arrêt n° 1).

Justifie au contraire légalement sa décision, la cour d'appel qui, pour débouter des salariés de leur demande, a constaté que les griefs allégués

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.

par eux n'étaient pas établis de sorte que leur prise d'acte de la rupture produisait les effets d'une démission (arrêts n°s 2 et 3).

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Prise d'acte de la rupture - Prise d'acte par le salarié - Cause - Manquements reprochés à l'employeur - Preuve - Défaut - Effets - Détermination de l'imputabilité de la rupture

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Imputabilité - Démission du salarié - Cause - Manquements reprochés à l'employeur - Office du juge - Portée

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Cause - Cause réelle et sérieuse - Défaut - Applications diverses - Prise d'acte de la rupture par le salarié pour manquements établis de l'employeur

Précédents jurisprudentiels : EN SENS CONTRAIRE : Chambre sociale, 2002-09-26, Bulletin 2002, V, no 284, p. 273 (cassation partielle).

Codes cités : Code du travail L122-4, L.122-13, L122-14-3.

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)

Cass. Soc.

25/06/2003

01-42335

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 25 juin 2003 Rejet

N° de pourvoi : 01-42335
Publié au bulletin

Président : M. Sargos.
Plusieurs conseillers rapporteurs : Mme Grivel (arrêt n°s 1 et 3) M. Brissier (arrêt n° 2).
Avocat général : M. Kehrig.
Avocats : la SCP Laugier et Caston, la SCP Bachellier et Potier de la Varde (arrêt n° 1), la SCP de Chaisemartin et Courjon (arrêt n° 2), la SCP Thomas-Raquin et Bénabent, M. Delvolvé (arrêt n° 3).

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu que M. X... a été engagé, en décembre 1986, en qualité de représentant par la société Perl'Apprêts ; que se prévalant d'une lettre du 8 novembre 1991 par laquelle il prenait acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur, il a saisi le conseil de prud'hommes de diverses demandes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt attaqué (Fort-de-France, 25 janvier 2001) d'avoir retenu que son contrat de travail avait pris fin par une démission de sa part, alors, selon le moyen :

1 / que la démission du salarié suppose une manifestation de volonté claire et non équivoque ; qu'en l'espèce, aux termes de la lettre adressée à la société Perl'Apprêts le 8 novembre 1991, M. X... constatait le refus persistant de son employeur de lui donner une explication sur les graves anomalies fortuitement suspectées par lui, à savoir la surfacturation des

marchandises importées et une fraude à la TVA, et lui indiquait que faute de lui fournir les garanties nécessaires sur la régularité des opérations réalisées, il le plaçait dans l'impossibilité de poursuivre sa collaboration, provoquant, de la sorte, la rupture de son contrat de travail ; qu'ainsi en l'état de cette lettre, faisant état de ce que par son refus d'éclairer le salarié sur la légalité des transactions effectuées le plaçant dans l'impossibilité de poursuivre sa collaboration, la société Perl'Apprêts avait rompu le contrat de travail ; que cette lettre ne pouvait caractériser la volonté claire et non équivoque de démissionner ;

qu'en estimant le contraire, la cour d'appel a violé les articles 1134 du Code civil et L. 122-4 du Code du travail ;

2 / qu'en retenant l'existence de l'inscription de M. X... au registre du commerce le 15 octobre 1991, pourtant suivie, de l'aveu même de la société Perl'Apprêts, d'un échange de lettres entre les parties, aux termes desquelles l'employeur prenait acte de ce que M. X... n'avait pas démissionné de l'entreprise, dont il faisait toujours partie, et ce dernier contestant, pour sa part, avoir manifesté pareille intention, la cour d'appel s'est fondée sur une circonstance impropre à caractériser la volonté claire et non équivoque de M. X... de démissionner, privant ainsi sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-4 du Code du travail ;

3 / qu'en tout état de cause, la rupture s'analyse en un licenciement lorsque l'employeur, par son fait, a rendu impossible pour le salarié la poursuite du contrat de travail et l'a contraint à démissionner ;

qu'en l'espèce, M. X... soutenait expressément dans ses conclusions d'appel, que son employeur l'avait placé dans une telle impossibilité et forcé à la démission, en refusant de lui donner les garanties nécessaires sur la légalité des opérations d'importation qu'il effectuait après que le salarié eût constaté, de manière fortuite, le risque de l'existence d'une surfacturation de marchandises et d'une fraude à la TVA ; qu'il offrait en preuve la facture n° 15216 du 7 octobre 1991, la copie du BAE que lui avait remis par erreur le transitaire, ainsi que la liste des factures et montants correspondant à cette expédition, tous documents auxquels il se référait expressément ; que, dès lors, en se bornant à affirmer que M. X... n'avait jamais fourni que des explications confuses et embrouillées sur les irrégularités commises par son employeur, sans s'expliquer sur les documents invoqués par M. X..., la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du Code civil, L. 122-4 et L. 122-5 du Code du travail ;

Mais attendu que, 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 ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que les faits invoqués par le salarié dans sa lettre de rupture du contrat de travail n'étaient pas établis, a légalement justifié sa décision ;

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.

Sur le second moyen, tel qu'il figure en annexe :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-cinq juin deux mille trois.

Publication : Bulletin 2003 V N° 209 p. 213

Décision attaquée : Cour d'appel de Fort-de-France, 2001-01-25
Titrages et résumés CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Prise d'acte de la rupture - Prise d'acte par le salarié - Cause - Manquements reprochés à l'employeur - Preuve - Effets - Détermination de l'imputabilité de la rupture.

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. Viole en conséquence les articles L. 122-4, L. 122-13 et L. 122-14-3 du Code du travail la cour d'appel qui décide que la rupture du contrat de travail par le salarié, motivée par des fautes qu'il impute à l'employeur, ne caractérise par une volonté claire et non équivoque de démissionner, peu important le caractère réel ou non des fautes ainsi alléguées, et ne peut donc s'analyser qu'en un licenciement réputé sans cause réelle et sérieuse (arrêt n° 1).

Justifie au contraire légalement sa décision, la cour d'appel qui, pour débouter des salariés de leur demande, a constaté que les griefs allégués par eux n'étaient pas établis de sorte que leur prise d'acte de la rupture produisait les effets d'une démission (arrêts n°s 2 et 3).

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Prise d'acte de la rupture - Prise d'acte par le salarié - Cause - Manquements reprochés à l'employeur - Preuve - Défaut - Effets - Détermination de l'imputabilité de la rupture

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Imputabilité - Démission du salarié - Cause - Manquements reprochés à l'employeur - Office du juge - Portée

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Cause - Cause réelle et sérieuse - Défaut - Applications diverses - Prise d'acte de la rupture par le salarié pour manquements établis de l'employeur

Précédents jurisprudentiels : EN SENS CONTRAIRE : Chambre sociale, 2002-09-26, Bulletin 2002, V, no 284, p. 273 (cassation partielle).

Codes cités : Code du travail L122-4, L.122-13, L122-14-3.

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)

Cass. Soc.

06/05/1998

96-40610

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 6 mai 1998 Rejet.

N° de pourvoi : 96-40610
Publié au bulletin

Président : M. Waquet, conseiller doyen faisant fonction. .
Rapporteur : M. Brissier.
Avocat général : M. Martin.
Avocat : la SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez.

REPUBLICQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Sur les deux moyens, réunis :

Attendu que M. Serafinos, employé par M. Milesi, a signé, le 18 juillet 1991 un " protocole d'accord " concernant la rupture du contrat de travail ; qu'invoquant la nullité de ce " protocole d'accord ", M. Serafinos a saisi le conseil de prud'hommes de demandes en paiement de diverses sommes liées à l'exécution et à la cessation de son contrat de travail ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt (Aix-en-Provence, 23 novembre 1995) d'avoir déclaré nul le " protocole d'accord " après l'avoir qualifié de transaction et relevé l'absence de concession de la part de l'employeur, alors, selon le premier moyen, que, d'une part, la rupture amiable du contrat de travail se distingue de la transaction en ce que les parties n'y envisagent pas les conséquences d'une rupture déjà intervenue, mais s'entendent pour mettre fin, de leur volonté commune, à une relation de travail qui n'a pas encore cessé ; qu'en se prononçant de la sorte après avoir constaté que lorsque l'accord du 18 juillet 1991 a été conclu entre M. Milesi et M. Serafinos aucune mesure de licenciement n'avait encore été notifiée à ce dernier, ce dont il résultait, peu important qu'elle ait pu être envisagée par l'employeur, que le contrat de travail avait été rompu du commun accord des parties, la cour d'appel n'a pas tiré de ses propres constatations les conséquences légales qui s'en évinçaient nécessairement au regard des articles 1134 et 2044 et suivants du Code civil, alors, d'autre part, et à titre subsidiaire, qu'en énonçant qu'aucune mesure de licenciement n'avait encore été notifiée à M. Serafinos lors de la conclusion de l'accord du 18 juillet 1991, et que celui-ci était destiné à régler les

Qui dit rupture d'un commun accord, dit absence de litige. Dès l'instant où le salarié auquel une faute grave est reprochée, est convoqué à un entretien préalable, la convention passée entre les parties ne peut être considérée comme une rupture d'un commun accord et doit être requalifiée en transaction.

conséquences d'une rupture déjà intervenue, la cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction de motifs, violant ainsi l'article 455 du nouveau Code de procédure civile, et alors, enfin, et également à titre subsidiaire, qu'en se bornant à relever que le salarié, qui avait déjà fait l'objet de sanctions disciplinaires, avait été convoqué à un entretien préalable, fixé au 18 juillet 1991, et que l'employeur admettait avoir renoncé à se prévaloir de la faute grave qu'il lui reprochait, la cour d'appel, qui a ainsi mis en évidence que le licenciement de M. Serafinos avait été envisagé par M. Milesi, mais non qu'il avait été décidé, même dans son principe, lorsque les parties s'étaient entendues pour rompre le contrat de travail de leur commun accord, a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 et 2044 et suivants du Code civil, alors, selon le second moyen, que l'existence de concessions réciproques, qui conditionne la validité d'une transaction, doit s'apprécier en fonction des prétentions des parties au moment de la signature de l'acte ; qu'il en résulte que le juge ne peut, pour se prononcer sur la validité d'une transaction, rechercher, en se livrant à l'examen des preuves, si ces prétentions étaient justifiées ; qu'en retenant, à l'appui de sa décision, que M. Milesi ne pouvait pas exciper, en droit, de la faute grave pour laquelle il avait envisagé de procéder au licenciement, sans indemnités de rupture, de M. Serafinos, la cour d'appel a violé les articles 2044 et suivants du Code civil, et alors, d'autre part, qu'en énonçant que M. Milesi ne pouvait pas exciper d'une faute grave à l'encontre de M. Serafinos, le 18 juillet 1991, puisque le salarié, dont les fautes antérieures avaient déjà été sanctionnées, se trouvait en situation d'arrêt de maladie et n'avait pas repris son activité au moment de la rupture du contrat, après avoir relevé que l'arrêt de maladie dont il avait bénéficié avait pris fin au mois de juin précédent, la cour d'appel, qui a entaché sa décision d'une contradiction de motifs, a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu, d'une part, qu'ayant constaté que le salarié, auquel une faute grave était reprochée, avait été convoqué à un entretien préalable pour le 18 juillet 1991, la cour d'appel a fait, par là même, ressortir qu'il existait entre les parties, lors de la conclusion de la convention, un litige sur la rupture du contrat de travail qui excluait toute rupture d'un commun accord ; que, hors toute contradiction, elle a, dès lors, décidé à bon droit que la convention du 18 juillet 1991 constituait une transaction ;

Et attendu, d'autre part, qu'une transaction ne peut être valablement conclue qu'une fois la rupture devenue définitive par la réception, par le salarié, de la lettre de licenciement ; que l'arrêt relève que l'employeur s'était abstenu de procéder au licenciement du salarié ; qu'il en résulte que la transaction était nulle ; que, par ce motif, substitué à ceux critiqués, la décision attaquée se trouve légalement justifiée ;

D'où il suit que les moyens ne sont pas fondés ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

Publication : Bulletin 1998 V N° 236 p. 178

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 1995-11-23
Titrages et résumés TRANSACTION - Nullité - Cause - Contrat de travail - Licenciement - Défaut .

Un salarié auquel une faute grave est reprochée étant convoqué à un entretien préalable, il existe un litige entre les parties sur la rupture du contrat de travail qui exclut toute rupture d'un commun accord, et la convention signée le jour de l'entretien préalable constitue une transaction.

Une transaction ne pouvant être conclue qu'une fois la rupture devenue définitive par la réception, par le salarié, de la lettre de licenciement, cette transaction est nulle si l'employeur s'est abstenu de procéder au licenciement.

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Indemnités - Transaction - Rupture intervenue et définitive - Nécessité

TRANSACTION - Définition - Accord mettant fin à une contestation déjà née ou à naître - Contrat de travail - Convention signée le jour de l'entretien préalable

TRANSACTION - Définition - Accord mettant fin à une contestation déjà née ou à naître - Contrat de travail - Rupture - Possibilité

TRANSACTION - Définition - Accord mettant fin à une contestation déjà née ou à naître - Contrat de travail - Rupture - Détermination - Signature de la convention le jour de l'entente préalable - Élément constitutif

Précédents jurisprudentiels : A RAPPROCHER : Chambre sociale, 1998-01-28, Bulletin 1998, V, n° 49, p. 36 (rejet), et les arrêts cités.

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)

Cass. Soc.

18/02/2003

00-42948

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 18 février 2003 Cassation partiellement sans renvoi.

N° de pourvoi : 00-42948
Publié au bulletin

Président : M. Sargos .
Rapporteur : M. Brissier.
Avocat général : M. Duplat.

REPUBLICQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Vu les articles L. 122-14-1 et L. 122-14-7 du Code du travail et 2044 du Code civil ;

Attendu qu'il résulte de ces textes qu'une transaction, ayant pour objet de mettre fin, par des concessions réciproques, à toute contestation née ou à naître résultant de la rupture du contrat de travail, ne peut être valablement conclue qu'après notification du licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ;

Attendu que Mme X..., employée par la société Vacances Héliades, a été licenciée pour motif économique par lettre simple portant la date du 18 septembre 1996 ; qu'une transaction, concernant les conséquences de la rupture, a été conclue entre les parties le 23 septembre 1996 ; qu'invoquant la nullité de la transaction, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes de demandes en paiement des indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour juger que la transaction était valable l'arrêt attaqué énonce que la salariée ne saurait invoquer la nullité de la transaction, au motif que celle-ci ne pouvait intervenir qu'après rupture du contrat de travail, devenue définitive par la réception de la lettre de licenciement dans les conditions requises par l'article L. 122-14-1 du Code du travail ; que cette exigence jurisprudentielle a pour but de s'assurer que la transaction est intervenue en dehors de toute pression de la part de l'employeur ; qu'en l'espèce, il n'est pas nécessaire d'exiger que la lettre de licenciement ait été adressée en recommandé à la salariée pour rapporter la preuve que celle-ci n'était plus sous la subordination de l'employeur ; qu'en effet, elle a été assistée pendant toutes les négociations par son avocat ; que ce conseil a discuté les termes de la transaction dans l'intérêt de son client, ainsi qu'il résulte des correspondances versées aux débats ; qu'en particulier, la correspondance de l'avocat du 25 septembre 1996, fait expressément état "des documents adressés" à sa cliente ; que la transaction litigieuse est valable, la salariée, qui a bénéficié des conseils éclairés et de l'assistance active de son conseil, n'ayant pas été sous l'emprise de son employeur lors de la négociation et de la conclusion du protocole d'accord qu'elle a librement approuvé ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résulte de ces constatations que la transaction a été conclue en l'absence de notification préalable du licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ce dont il résultait qu'elle était nulle, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'en application de l'article 267, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile, la cour est en mesure, en cassant partiellement sans renvoi, de mettre fin au litige en ce qu'il porte sur la validité de la transaction ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 7 mars 2000, entre les parties, par la cour d'appel d'Angers ;

Dit n'y avoir lieu à renvoi du chef de la nullité de la transaction ;

Prononce la nullité de la transaction ;

Renvoie devant la cour d'appel de Rennes uniquement pour qu'il soit statué sur les conséquences de la nullité de la transaction ;

Condamne la société Vacances Héliades aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette la demande de la société Vacances Héliades ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le

Date de la signature de la transaction : un strict formalisme s'impose. La validité d'une transaction est subordonnée à la notification préalable du licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception.

présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-huit février deux mille trois.

Publication : Bulletin 2003 V N° 61 p. 58

Décision attaquée : Cour d'appel d'Angers, 2000-03-07
Titrages et résumés TRANSACTION - Objet - Contrat de travail - Licenciement - Notification - Modalités - Portée .

Il résulte des articles L. 122-14-1 et L. 122-14-7 du Code du travail et 2044 du Code civil qu'une transaction, ayant pour objet de mettre fin, par des concessions réciproques, à toute contestation née ou à naître résultant de la rupture du contrat de travail, ne peut être valablement conclue qu'après notification du licenciement par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

TRANSACTION - Définition - Accord mettant fin à une contestation née ou à naître - Applications diverses - Convention postérieure à la notification d'un licenciement

Précédents jurisprudentiels : A RAPPROCHER : Chambre sociale, 1998-05-06, Bulletin 1998, V, n° 236, p. 178 (rejet), et l'arrêt cité ; Chambre sociale, 1999-10-26, Bulletin 1999, V, n° 411, p. 302 (cassation).

Codes cités : Code du travail L122-14-1, L122-14-7.

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)

Cass. Soc.

10/07/2002

00-40301

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 10 juillet 2002 Rejet.

N° de pourvoi : 00-40301
Publié au bulletin

Président : M. Sargos .
Rapporteur : M. Brissier.
Avocat général : M. Lyon-Caen.
Avocat : M. Choucroy.

REPUBLICQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu que M. X..., engagé par la société Innotech international en 1983, exerçait, en dernier lieu, les fonctions de directeur zone Afrique ; qu'il était investi des mandats de délégué syndical et de délégué du personnel et était membre du comité d'entreprise dont il était secrétaire ; que le 31 mars 1995, il a conclu avec son employeur une transaction prévoyant les conditions de la rupture du contrat de travail et les conséquences qui en résultent et comportant, en contrepartie, l'engagement du salarié de démissionner de ses fonctions représentatives ; qu'à la suite de son licenciement prononcé le 16 avril 1996, il a saisi le conseil de prud'hommes de diverses demandes ; que l'employeur a formé une demande reconventionnelle en "résolution" de la transaction du 31 mars 1995 pour absence de cause et en restitution des sommes versées en exécution de cette dernière ;

qu'après avoir décidé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse et alloué à ce titre des indemnités au salarié, la cour d'appel a accueilli la

demande précitée de l'employeur ;

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 23 novembre 1999) d'avoir prononcé la résolution de la transaction et de l'avoir condamné à rembourser la somme de 1 000 000 francs qu'il avait reçue en exécution de cette dernière, alors, selon le moyen :

1 / qu'ayant constaté que M. X... avait fait l'objet d'un "licenciement immédiat" par lettre du 24 avril 1996, ce qui impliquait qu'à partir de cette date, M. X... n'avait plus perçu de rémunération de : la société Innotech international, ne justifie pas légalement sa solution, au regard des articles 1131 et 2044 et suivants du Code civil, l'arrêt attaqué qui, constatant que le protocole transactionnel du 31 mars 1995 prévoyait le versement de la somme de 200 000 francs à M. X... "afin de réparer le préjudice lié à la perte de rémunération par suite de la rupture du contrat de travail", retient que cette indemnité de 200 000 francs n'avait pas de cause au motif inopérant que M. X... avait continué à percevoir ses salaires de la société Innotech international pendant la période s'étant écoulée entre la signature du protocole transactionnel et le licenciement du salarié, en vertu des stipulations expresses dudit protocole transactionnel ;

2 / que le protocole transactionnel ayant prévu le versement à M. X... d'une indemnité de 800 000 francs "afin de tenir compte de l'âge du salarié, de son ancienneté et ses fonctions dans l'entreprise, du caractère irrégulier du licenciement, de l'atteinte à sa notoriété et à sa position sociale, enfin, des troubles apportés aux conditions d'existence et des difficultés prévisibles de recherche d'un nouvel emploi et des répercussions du licenciement sur la vie familiale", renverse indûment la charge de la preuve, en violation de l'article 1315 du Code civil, l'arrêt attaqué qui, sur la demande de l'employeur tendant à voir constater la nullité de cette disposition du protocole transactionnel pour absence de cause, retient qu'il n'est pas établi par le salarié l'existence de troubles apportés aux conditions d'existence, ni de difficultés de recherche d'emploi, ni de répercussions du licenciement sur la vie familiale ;

3 / que ne justifie pas légalement sa solution, au regard des articles 1131 et 2044 et suivants du Code civil, l'arrêt attaqué qui, en l'état de la clause sus-rappelée du protocole transactionnel, omet de tenir compte du fait que le versement d'une indemnité de 800 000 francs avait également pour objet "de tenir compte de l'âge du salarié, de son ancienneté et ses fonctions dans l'entreprise, du caractère irrégulier du licenciement, de l'atteinte à sa notoriété et à sa position sociale", tous éléments dont l'existence était incontestable ;

4 / que le protocole transactionnel ayant stipulé le versement de l'indemnité de 800 000 francs le jour de la signature de cette convention ("ce jour") et prévu la notification ultérieure du licenciement (la rémunération du salarié - immédiatement exclu de l'entreprise- lui étant expressément maintenue pendant la période située entre la date de la signature du protocole transactionnel et celle de la notification du licenciement,) et la cour d'appel ayant constaté que M. X... avait été licencié à effet immédiat par lettre du 24 avril 1996, ne justifie pas légalement sa solution, au regard des articles 1131, 1134 et 2044 du Code civil, l'arrêt attaqué qui considère que

La protection exceptionnelle et exorbitante des salariés investis de fonctions représentatives l'est dans l'intérêt de l'ensemble des salariés. Cela entraîne une

*nullité absolue
d'ordre public
toute transaction
conclue entre
l'employeur et le
salarié protégé
avant la
notification de son
licenciement
prononcé après
autorisation de
l'autorité
administrative.*

l'engagement de l'employeur au paiement de ladite indemnité de 800 000 francs était dépourvu de cause, au motif inopérant que le salarié n'était pas licencié à la date du protocole transactionnel ;

5 / que les engagements de l'employeur en vertu du protocole transactionnel ayant eu pour contrepartie le départ physique immédiat du salarié de l'entreprise à compter de la signature du protocole, la démission du salarié de son mandat de délégué du personnel, de son mandat de délégué syndical et de son mandat au sein du comité d'entreprise, l'acceptation par le salarié de son licenciement expressément reconnu comme sans cause réelle et sérieuse et la renonciation par le salarié à l'engagement de toute action tirée de l'exécution du contrat de travail et de ses suites, ne justifie pas légalement sa solution, au regard des articles 1131, 2044 et suivants du Code civil, l'arrêt attaqué qui prononce la résolution pour défaut de cause dudit protocole transactionnel sans tenir compte de la circonstance que le salarié avait exécuté toutes les obligations mises à sa charge par ce protocole transactionnel ;

Mais attendu que la protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun des salariés investis de fonctions représentatives a été instituée, non dans le seul intérêt de ces derniers, mais dans celui de l'ensemble des salariés ; qu'il en résulte qu'est atteinte d'une nullité absolue d'ordre public toute transaction conclue entre l'employeur et le salarié protégé avant la notification de son licenciement prononcé après autorisation de l'autorité administrative ;

Et attendu que la cour d'appel a constaté qu'il résultait des dispositions de la transaction du 31 mars 1995 qu'en contrepartie du versement d'indemnités transactionnelles, M. X... avait donné son accord pour la rupture de son contrat de travail et s'était engagé à démissionner de ses fonctions représentatives, en sorte que la transaction était entachée d'une nullité absolue d'ordre public, qui entraînait l'obligation pour le salarié de restituer à l'employeur la somme qu'il avait perçue en exécution d'un acte nul ; que par ces motifs substitués dans les conditions de l'article 1015 du nouveau Code de procédure civile, l'arrêt attaqué se trouve légalement justifié ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix juillet deux mille deux.

Publication : Bulletin 2002 V N° 249 p. 243

Procédures, n° 11, novembre 2002, commentaire n° 207, p. 15-16, note J.-

M. SPORTOUCH.

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris, 1999-11-23

Titres et résumés TRANSACTION - Nullité - Causes - Cause illicite - Applications diverses .

La protection exceptionnelle et exorbitante des salariés investis de fonctions représentatives a été instituée, non dans le seul intérêt de ces derniers, mais dans celui de l'ensemble des salariés ; il en résulte qu'est atteinte d'une nullité absolue d'ordre public toute transaction conclue entre l'employeur et le salarié protégé avant la notification de son licenciement prononcé après autorisation de l'autorité administrative. Le salarié est dès lors tenu de restituer à son ancien employeur la somme perçue en exécution d'une telle transaction nulle.

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Salarié protégé - Mesures spéciales - Domaine d'application - Salarié ayant renoncé au bénéfice de la protection - Condition

REPRESENTATION DES SALARIES - Règles communes - Contrat de travail - Licenciement - Mesures spéciales - Domaine d'application - Salarié ayant renoncé au bénéfice de la protection - Condition

REPRESENTATION DES SALARIES - Règles communes - Statut protecteur - Renonciation par avance - Possibilité (non)

TRANSACTION - Nullité - Effets - Détermination

Précédents jurisprudentiels : A RAPPROCHER : Chambre sociale, 1981-06-03, Bulletin 1981, V, n° 520, p. 391 (rejet) ; Chambre sociale, 1992-12-02, Bulletin 1992, V, n° 578, p. 365 (cassation) ; Chambre sociale, 1996-02-21, Bulletin 1996, V, n° 63, p. 44 (cassation) ; Chambre sociale, 1996-06-18, Bulletin 1996, V, n° 248, p. 174 (rejet) ; Chambre criminelle, 1996-11-26, Bulletin criminel 1996, n° 428, p. 1238 (rejet) ; Chambre sociale, 1999-03-16, Bulletin 1999, V, n° 125, p. 91 (cassation).

Codes cités : nouveau Code de procédure civile 1015.

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)

Cass. Soc.

14/01/2003

00-41880

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 14 janvier 2003 Cassation sans renvoi.

N° de pourvoi : 00-41880
Publié au bulletin

Président : M. Sargos.
Rapporteur : M. Boubli.
Avocat général : M. Duplat.
Avocat : la SCP Célice, Blancpain et Soltner.

REPUBLICQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le premier moyen du pourvoi :

Vu l'article 1304 du Code civil ;

Attendu que, le 30 octobre 1991, M. X... a signé un acte dénommé protocole de rupture conventionnelle contre le versement d'une indemnité de départ et a quitté l'entreprise ; qu'il a saisi le conseil de prud'hommes, le 30 novembre 1998, d'une demande tendant à l'annulation de ce protocole et au versement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour faire droit à ces prétentions, l'arrêt infirmatif attaqué relève que la demande a pour objet de contester la validité de la rupture du contrat de travail constatée par un document conventionnel dont la validité ou la nullité commande l'issue du procès et que, dans ces conditions, la prescription de cinq ans n'est pas applicable ;

Cinq ans après avoir signé un acte dénommé "protocole de rupture conventionnelle" contre le versement d'une indemnité de

départ et avoir quitté l'entreprise, un salarié demande l'annulation de cet acte et le versement de dommages intérêts pour le licenciement sans cause réelle et sérieuse. La cour d'appel ayant requalifié l'acte en transaction. La cour de cassation en tire les conséquences : une transaction avant un licenciement est nulle, cette nullité est relative, l'action est donc prescrite par 5 ans.

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle a requalifié l'acte du 30 octobre 1991 en transaction, laquelle met fin au litige et, dans la mesure où elle intervient avant tout licenciement, est entachée d'une nullité relative qui se prescrit par cinq ans, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et attendu que la Cour est en mesure, en cassant sans renvoi, de mettre un terme au litige par application de la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 15 mars 2000, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ;

Accueille la fin de non-recevoir de l'employeur tirée de la prescription ;

Rejette les demandes de M. X... ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatorze janvier deux mille trois.

Publication : Bulletin 2003 V N° 6 p. 6

Décision attaquée : Cour d'appel de Montpellier, 2000-03-15
Titrages et résumés TRANSACTION - Nullité - Action - Prescription - Délai - Détermination.

Une transaction, dans la mesure où elle intervient avant tout licenciement, est affectée d'une nullité relative qui se prescrit par cinq ans.

PRESCRIPTION CIVILE - Prescription quinquennale - Article 1304, alinéa 1er du Code civil - Contrats et obligations - Nullité - Action en nullité - Domaine d'application

Précédents jurisprudentiels : A RAPPROCHER : Chambre sociale, 2002-05-28., Bulletin 2002, V, n° 182, p. 180 (cassation sans renvoi).

Codes cités : Code civil 1304.

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)

Cass. Soc.

06/04/1999

96-43467

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 6 avril 1999 Cassation.

N° de pourvoi : 96-43467
Publié au bulletin

Président : M. Gélinau-Larrivet .
Rapporteur : M. Brissier.
Avocat général : Mme Commaret.
Avocats : la SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin, la SCP Delaporte et Briard.

REPUBLICQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Sur le moyen unique :

Vu les articles 2044 et 2052 du Code civil ;

Attendu que M. Deshayes, engagé le 16 août 1964 en qualité de délégué technico-commercial par la société Technifil, a été licencié le 14 avril 1993 ; que, le 15 avril 1993, il a signé une transaction prévoyant le versement d'une indemnité forfaitaire ; qu'invoquant la nullité de la transaction, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes de demandes d'indemnités liées à son licenciement ;

Attendu que pour rejeter ces demandes, l'arrêt attaqué, après avoir constaté que la lettre notifiant au salarié son licenciement immédiat et sans préavis faisait état d'une insuffisance professionnelle caractérisée par un " manque d'activité commerciale ", le non-respect des objectifs fixés d'un commun accord et une mauvaise gestion de certaines affaires, énonce que le salarié ne peut prétendre que l'employeur ne faisait aucune concession alors que celui-ci, qui n'était pas tenu de qualifier, dans la lettre de licenciement, les griefs qu'il énonçait, invoquait implicitement une faute grave et fait valoir à juste titre que l'insuffisance ou l'incurie d'un cadre compromettant la bonne marche de l'entreprise peut, si elle est établie, revêtir un caractère de gravité interdisant la poursuite de toute collaboration même pendant le temps du préavis ; qu'ainsi, l'employeur oppose à juste titre la fin de non-recevoir tirée de l'autorité de la chose jugée par l'effet d'une transaction valable ;

L'appréciation des concessions réciproques suppose la vérification du bien-fondé du motif invoqué.

Pour déterminer le caractère réel ou non des concessions contenues dans une transaction, le juge peut, sans heurter l'autorité de la chose jugée attachée à cet acte, restituer aux faits énoncés dans la lettre de licenciement leur véritable qualification.

Attendu, cependant, que pour déterminer le caractère réel ou non des concessions contenues dans la transaction, le juge peut, sans heurter l'autorité de la chose jugée attachée à la transaction, restituer aux faits énoncés dans la lettre de licenciement leur véritable qualification ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que l'insuffisance professionnelle invoquée par l'employeur dans la lettre de licenciement ne présentait pas un caractère fautif et que les faits qui y sont mentionnés n'étaient que l'illustration de cette insuffisance et ne caractérisaient pas, en eux-mêmes, une faute du salarié, ce dont il résultait que l'employeur n'avait pas consenti une véritable concession, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 13 mai 1996, entre les parties, par la cour d'appel de Caen ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Rouen.

Publication : Bulletin 1999 V N° 162 p. 118

Gazette du Palais, 2000-02-05, n° 36, p. 5, note C. PUIGELIER.

Décision attaquée : Cour d'appel de Caen, 1996-05-13

Titrages et résumés TRANSACTION - Définition - Accord comportant des concessions réciproques pour mettre fin au litige - Concessions réciproques - Appréciation - Pouvoirs des juges .

Pour déterminer le caractère réel ou non des concessions contenues dans la transaction, le juge peut, sans heurter l'autorité de chose jugée attachée à la transaction, restituer aux faits énoncés dans la lettre de licenciement leur véritable qualification.

Viole les articles 2044 et 2052 du Code civil la cour d'appel qui, pour refuser d'annuler une transaction, énonce que le salarié licencié sans préavis pour insuffisance professionnelle ne pouvait prétendre que l'employeur ne faisait aucune concession, dès lors que l'insuffisance ou l'incurie d'un cadre compromettant la bonne marche de l'entreprise peut revêtir un caractère de gravité interdisant la poursuite de toute collaboration même pendant le temps du préavis, alors que l'insuffisance professionnelle ne présente pas un caractère fautif et que les faits mentionnés dans la lettre de licenciement n'étant que l'illustration de cette insuffisance, il en résultait que l'employeur n'avait pas consenti une véritable concession.

TRANSACTION - Validité - Appréciation - Pouvoirs des juges

TRANSACTION - Portée - Contrat de travail - Licenciement - Cause du litige

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Rupture par les parties - Transaction - Appréciation - Pouvoirs des juges

Précédents jurisprudentiels : A RAPPROCHER : Chambre sociale, 1997-05-21, Bulletin 1997, V, n° 124, p. 85 (rejet), et l'arrêt cité.

Cass. Soc.

19/05/1998

96-40461

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 19 mai 1998 Rejet

N° de pourvoi : 96-40461
Inédit titré

Président : M. GELINEAU-LARRIVET

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le pourvoi formé par :

1°/ M. Eric Brua, demeurant Le Bourg, 43230 Chavaniac Lafayette,

2°/ M. Jean-Alain Reau, agissant en qualité de liquidateur de M. Eric Brua, demeurant 5, Cours Victor Hugo, 43000 Le Puy, en cassation d'un arrêt rendu le 30 octobre 1995 par la cour d'appel de Riom (chambre sociale), au profit du Centre d'action sanitaire et sociale (CASS), dont le siège est 43230 Chavaniac-Lafayette, défendeur à la cassation ;

LA COUR, en l'audience publique du 24 mars 1998, où étaient présents : M. Gélinau-Larrivet, président, M. Besson, conseiller référendaire rapporteur, MM. Waquet, Merlin, Desjardins, Brissier, Finance, Texier, Lanquetin, Mme Lemoine-Jeanjean, conseillers, M. Boinot, Mmes Bourgeot, Trassoudaine-Verger, MM. Richard de la Tour, Soury, Mme Duval-Arnould, conseillers référendaires, M. Lyon-Caen, avocat général, Mme Molle-de Hédouville, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Besson, conseiller référendaire, les observations de Me Hemery, avocat du Centre d'action sanitaire et sociale, les conclusions de M. Lyon-Caen, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Riom, 30 octobre 1995), que M. Brua, embauché au mois de décembre 1977 par le Centre d'action sanitaire et

Transiger avec un salarié protégé : quand et sur quoi ? Une fois engagé le recours devant le Conseil d'Etat, le salarié protégé peut valablement renoncer, par transaction, à la poursuite de l'instance.

sociale de Chavaniac-Lafayette en qualité de moniteur-éducateur, a été élu délégué du personnel au mois de janvier 1984;

que l'employeur, après avoir sollicité en vain l'autorisation de le licencier auprès de l'inspecteur du travail et obtenu, le 26 juin 1986, du tribunal administratif de Clermont-Ferrand l'annulation de ce refus, a licencié M. Brua pour faute grave le 6 septembre 1986, sur autorisation de l'inspection du travail délivrée le 5 septembre 1986;

que les parties ont convenu le 27 février 1988 d'une transaction aux termes de laquelle l'employeur s'est engagé à verser au salarié une somme forfaitaire pour solde de tout compte, en contrepartie de la renonciation de ce dernier à toute action et à toute instance en relation avec sa qualité d'ancien salarié, avant que le Conseil d'Etat n'annule, le 30 septembre 1991, la décision du tribunal administratif de Clermont-Ferrand ;

Attendu que M. Reau, ès qualités de liquidateur de M. Brua, et celui-ci, font grief à l'arrêt d'avoir jugé que la transaction du 2 février 1988 était parfaite entre les parties et que le salarié avait entendu traiter expressément sur la nullité de l'autorisation administrative de licenciement alors, selon le moyen, d'une part, que l'employeur n'a fait aucune concession en acceptant de payer ce qu'il se savait contraint de régler en tout état de cause et alors, d'autre part, que la transaction ne vise pas explicitement l'action engagée par le salarié devant le Conseil d'Etat ;

Mais attendu, en premier lieu, que la cour d'appel, ayant constaté que l'employeur avait accepté de régler une indemnité forfaitaire à M. Brua, alors qu'il avait reçu l'autorisation de le licencier et qu'il arguait d'une faute grave de ce dernier, privative de préavis et d'indemnité de licenciement, a caractérisé l'existence d'une concession de celui-ci et pu décider qu'une transaction parfaite s'était formée entre les parties ;

Et attendu, en second lieu, qu'ayant relevé que M. Brua avait renoncé à toute action et à toute instance en relation avec sa qualité d'ancien salarié lors de la transaction du 26 février 1988, la cour d'appel en a exactement déduit que cette renonciation s'appliquait également au recours en nullité du jugement du tribunal administratif que M. Brua avait engagé devant le Conseil d'Etat;

d'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses deux branches ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. Brua et M. Reau, ès qualités, aux dépens ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-neuf mai mil neuf cent quatre-vingt-dix-huit.

Décision attaquée : cour d'appel de Riom (chambre sociale) 1995-10-30
Titrages et résumés TRANSACTION - Salarié protégé - Contrat de travail, rupture - Concessions de l'employeur - Obtention antérieure d'une autorisation de licenciement pour faute lourde - Renonciation à tout recours incluant le recours devant le Conseil d'Etat antérieur à la transaction.

▶ [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)

Cass. Soc.

06/05/199

96-40234

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 6 mai 1998 Rejet.

N° de pourvoi : 96-40234
Publié au bulletin

Président : M. Gélinau-Larrivet .
Rapporteur : M. Desjardins.
Avocat général : M. Martin.
Avocat : la SCP Monod.

REPUBLICQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 20 décembre 1995), que M. Bardeau a été engagé le 1er janvier 1985, en qualité de délégué commercial exclusif, par la société Merlin médical, aux droits de laquelle se trouve la société Auto suture France ; qu'il a été promu directeur de région le 1er décembre 1987, puis chef de produit national (sutures) le 1er décembre 1991 ; qu'il a été licencié pour motif économique par une lettre du 21 décembre 1993 ; qu'une transaction a été signée par les parties, prévoyant le versement à M. Bardeau, outre les indemnités de congés payés, de préavis et de licenciement, d'une " indemnité transactionnelle de rupture ayant le caractère de dommages-intérêts, en réparation du préjudice subi " ; que M. Bardeau a fait précéder sa signature de la mention " lu et approuvé sous réserve de la non-imputation des charges sociales de 6 à 9 ans " ; que, le 31 janvier 1994, il a engagé une instance prud'homale tendant notamment au paiement de l'indemnité prévue par le contrat de travail en contrepartie de la clause de non-concurrence ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Auto suture France fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à payer à M. Bardeau une somme à titre d'indemnité compensatrice de la clause de non-concurrence pour les mois de janvier 1994 à avril 1994, avec intérêts au taux légal, alors, selon le moyen, que la renonciation à un droit ne se présume pas ; que la cour d'appel ayant retenu que l'envoi de la lettre de renonciation du 23 décembre 1993 n'était pas établi, la seule référence faite, par la lettre de M. Bardeau du 27 avril 1994, à une supposée renonciation de l'employeur à l'application de la

clause de non-concurrence que le salarié déclarait accepter, ne suffisait pas à établir l'existence d'une manifestation non équivoque de la volonté de l'employeur de renoncer à ladite clause ; qu'en déduisant de cette seule lettre l'existence d'un accord entre les parties pour mettre fin à l'application de cette clause, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu qu'après avoir relevé que la renonciation à la clause de non-concurrence devait, en application du contrat, faire l'objet d'un accord des deux parties, la cour d'appel a, sans encourir le grief du moyen, constaté que cet accord n'était devenu parfait qu'à partir du 27 avril 1994, date de la lettre de l'avocat de M. Bardeau acceptant la renonciation de l'employeur ; que le moyen ne peut être accueilli ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société Auto suture France fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à payer à M. Bardeau une somme à titre d'indemnité compensatrice de la clause de non-concurrence pour les mois de janvier 1994 à avril 1994, avec intérêts au taux légal, alors, selon le moyen, d'une part, qu'à supposer même que l'absence de levée de la réserve émise par le salarié soit assimilable à une inexécution partielle des engagements de l'employeur, M. Bardeau n'a jamais conclu à la nullité de l'accord du 29 décembre 1993 et les juges ne l'ont nullement considéré comme résolu ; qu'en décidant cependant que cet accord n'était pas une véritable transaction opposable au salarié, la cour d'appel a violé l'article 2052 du Code civil ; et alors, d'autre part, que l'obligation de non-concurrence n'est mise en oeuvre que par le fait de la rupture du contrat de travail et en est la conséquence ; que son existence et la contrepartie pécuniaire prévue par ladite clause étaient stipulées par le contrat de travail et connues du salarié lorsqu'il a conclu la transaction du 29 décembre 1993 ; qu'en décidant cependant que la transaction ne comportait pas de renonciation à la contrepartie financière de son obligation de non-concurrence, la cour d'appel a violé l'article 2044 du Code civil ;

Mais attendu que les clauses contractuelles destinées à trouver application postérieurement à la rupture du contrat de travail ne sont pas, sauf dispositions expresses contraires, affectées par la transaction intervenue entre les parties pour régler les conséquences d'un licenciement ; qu'après avoir exactement énoncé que la renonciation à un droit ne se présume pas, la cour d'appel, qui a constaté qu'il résultait de l'exposé préliminaire de l'acte transactionnel comme de son texte lui-même que les parties n'avaient pris en considération que leurs divergences sur la rupture et les indemnités y afférentes, sans faire la moindre référence à la clause de non-concurrence et à sa contrepartie, a pu en déduire que cette clause n'entraînait pas dans l'objet de la transaction ; qu'elle a ainsi, abstraction faite du motif surabondant critiqué par la première branche du moyen, justifié légalement sa décision ; que le moyen ne peut donc être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

Publication : Bulletin 1998 V N° 228 p. 172

Décision attaquée : Cour d'appel de Lyon, 1995-12-20

La renonciation à un droit ne se présume pas. Faute de l'avoir envisagée dans l'acte lui-même, la signature d'une transaction n'entraîne pas à elle seule renonciation à la clause de non-concurrence et à sa contrepartie.

Titrages et résumés 1° CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Clause de non-concurrence - Faculté pour l'employeur de renoncer au bénéfice de la clause - Conditions - Conditions exigées par le contrat de travail - Accord du salarié - Modalités.

1° Quand le contrat de travail prévoit que la renonciation au bénéfice de la clause de non-concurrence doit résulter d'un accord entre les parties, cette renonciation n'est parfaite qu'à partir de la lettre du conseil du salarié acceptant la renonciation de l'employeur.

2° TRANSACTION - Objet - Contrat de travail - Licenciement - Indemnité de non-concurrence - Absence de disposition expresse - Portée

2° CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Clause de non-concurrence - Indemnité de non-concurrence - Transaction - Absence de disposition expresse - Portée.

2° Les clauses contractuelles destinées à trouver application postérieurement à la rupture du contrat de travail ne sont pas, sauf dispositions expresses contraires, affectées par la transaction intervenue entre les parties pour régler les conséquences d'un licenciement.

Dès lors, la cour d'appel qui condamne un employeur au paiement d'une somme à titre d'indemnité compensatrice d'une clause de non-concurrence, après avoir constaté que les parties lors de la transaction n'avaient pas fait la moindre référence à cette clause et à sa contrepartie et en avoir déduit qu'elle n'entrait pas dans l'objet de la transaction, justifie légalement sa décision.

2° TRANSACTION - Objet - Contrat de travail - Licenciement - Indemnité de non-concurrence - Absence de disposition expresse - Portée

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)

Cass. Soc.

18/05/1999

96-44628

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 18 mai 1999 Cassation partielle.

N° de pourvoi : 96-44628
Publié au bulletin

Président : M. Waquet, conseiller doyen faisant fonction. .
Rapporteur : M. Brissier.
Avocat général : M. Lyon-Caen.
Avocat : M. Delvolvé.

REPUBLICQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Sur le moyen unique, pris en sa troisième branche :

Vu l'article 2044 du Code civil ;

Attendu que M. Cayla, employé par la société Sofeb, a donné sa démission par lettre du 2 décembre 1991 avec effet au 13 décembre 1991 ; que, par lettre du 6 janvier 1992, la société Sofeb a renoncé à l'application de la clause de non-concurrence assortie d'une contrepartie pécuniaire, incluse dans le contrat de travail du salarié ; que le 4 juin 1992, a été conclue par les parties une transaction ; que cette dernière prévoyait le paiement par l'employeur d'une somme de 6 000 francs " pour solde de tous comptes concernant l'exécution du contrat de travail ainsi que sa rupture " et comportait l'engagement du salarié de " ne pas concurrencer la société Sofeb sur le secteur de l'Aveyron pendant une durée de deux ans à compter de ce jour " et, en conséquence, de " s'interdire d'entrer au service d'une entreprise vendant des articles pouvant concurrencer ceux de la société Sofeb et de s'intéresser directement ou indirectement et sous quelque forme que ce soit, à une entreprise de cet ordre " ; que M. Cayla est entré le 14 septembre 1992 au service d'une société concurrente de la société Sofeb ; que cette dernière a engagé devant le conseil de prud'hommes une action en paiement de dommages-intérêts pour violation de la clause de non-concurrence ; que M. Cayla a formé une demande reconventionnelle en nullité de la transaction ainsi qu'en paiement de la contrepartie pécuniaire de la clause de non-concurrence précitée qui était incluse dans son contrat de travail et de dommages-intérêts pour préjudice moral et financier ;

Attendu que pour décider que la transaction était valable, l'arrêt énonce que

L'indemnité transactionnelle ne doit pas être dérisoire. Même si les concessions réciproques ne sont pas

forcément équilibrées, elles doivent être « appréciables » et tel n'est pas le cas lorsqu'un salarié se soumet de nouveau à une clause de non-concurrence en échange d'une indemnité transactionnelle de 6.000 F.

l'accord transactionnel du 4 juin 1992 a emporté l'obligation pour la société Sofeb de régler 6 000 francs à M. Cayla, à titre de solde des comptes résultant du contrat de travail et de sa rupture ; qu'en contrepartie, M. Cayla s'est engagé à ne pas concurrencer la société Sofeb sur le secteur de l'Aveyron pendant une durée de deux ans à compter du 4 juin 1992 ; qu'il est donc certain que contre paiement d'une somme, la clause de non-concurrence initialement prévue au contrat de travail a été rétablie dans ses effets ; que c'est inutilement que M. Cayla fait valoir la nullité de cette transaction dès lors qu'elle a entraîné des concessions réciproques : lui, se soumettant à nouveau à la clause de non-concurrence, l'employeur, qui initialement se plaignait du non-respect du préavis, payant une somme de 6 000 francs à son salarié ;

Qu'en statuant ainsi, alors que, eu égard à son montant, l'indemnité transactionnelle revêtait un caractère dérisoire et, partant, ne constituait pas une véritable concession de la part de l'employeur, ce dont il résultait que la transaction était nulle, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté M. Cayla de sa demande en nullité de la transaction, l'a débouté de ses demandes et l'a condamné à payer à la société Sofeb la somme de 6 000 francs à titre de dommages-intérêts, l'arrêt rendu le 10 avril 1996, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Nîmes.

Publication : Bulletin 1999 V N° 223 p. 164

Décision attaquée : Cour d'appel de Montpellier, 1996-04-10
Titrages et résumés TRANSACTION - Nullité - Cause - Concession dérisoire .

La transaction est nulle lorsqu'eu égard à son montant, l'indemnité conventionnelle versée par l'employeur revêt un caractère dérisoire et partant ne constitue pas une véritable concession.

TRANSACTION - Définition - Accord comportant des concessions réciproques pour mettre fin au litige - Concessions réciproques - Défaut - Concession dérisoire

TRANSACTION - Définition - Accord comportant des concessions réciproques pour mettre fin au litige - Concessions réciproques - Défaut - Effet

Précédents jurisprudentiels : A RAPPROCHER : Chambre sociale, 1998-02-18, Bulletin 1998, V, n° 95 (1), p. 68 (cassation partielle), et les arrêts cités.

Codes cités : Code civil 2044.

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)

Cass.soc.,

8 juin 2005

N° 03-43321

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 8 juin 2005 Cassation partielle sans renvoi

N° de pourvoi : 03-43321
Publié au bulletin
Président : M. SARGOS

REPUBLICQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu que, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été embauché par la société Mavit Sival le 2 mai 1989 en qualité de VRP multicartes ; que le 2 novembre 1994, un avenant a été conclu entre les parties fixant la rémunération et les modalités de celle-ci ; qu'une clause de non-concurrence a été acceptée par le salarié ; que le 19 décembre 1996 un autre avenant a été signé par le salarié concernant le taux des commissions ; que le 26 janvier 1998, M. X... a pris acte de la rupture de son contrat en raison de fautes imputées à l'employeur et que le 10 mars 1998, l'employeur l'a licencié pour fautes graves ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt d'avoir limité la condamnation de la société à la somme de 8 843,61 euros à titre de rappel de commissions outre celle de 884,36 euros à titre de congés payés et "débouté ce dernier du surplus de sa demande de rapport de commissions" alors, selon le moyen, que aux termes d'un avenant au contrat de travail en date du 2 novembre 1994, remplaçant le contrat initial du 2 mai 1989 prévoyant, notamment, une commission de 5 % sur les anciens clients, M. X... devait être uniquement rémunéré sur la base d'une commission de 12 % ; que, par attestation valant avenant du 19 décembre 1996, l'exposant a seulement accepté de prendre une commission de 5 % au lieu de 12 % sur les travaux de la société Perimedias ; qu'en retenant que le client Appaloosa, déjà client de la société Imprimerie Mavit Sival, aurait dû faire l'objet d'une commission de 5 % et non de 12 % et en réduisant, en conséquence, à due concurrence le montant du rappel de commissions dû par cette société à M. X..., la cour d'appel, qui a méconnu les clauses contractuelles liant les parties, a violé le contrat de travail de M. X... du 2 novembre 1994, l'attestation de ce dernier valant avenant audit contrat en date du 19 décembre 1996 ainsi que l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu que procédant à l'interprétation souveraine des contrats et avenants rendue nécessaire par leur ambiguïté la cour d'appel, par motifs propres et adoptés, a estimé que la commission due sur le client Appaloosa était de 5 % ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que son licenciement par la société Imprimerie Mavit Sival était justifié pour faute grave et de l'avoir débouté, en conséquence, de ses demandes d'indemnité de préavis, de congés payés sur préavis, d'indemnité spéciale de rupture, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de commission sur retour d'échantillonnage et de contre partie pécuniaire de la clause de non-concurrence alors, selon le moyen :

1 / que le seul fait pour l'employeur de ne pas verser la rémunération convenue au salarié rend la rupture du contrat de travail imputable à l'employeur et autorise ce dernier à quitter l'entreprise sans préavis quand bien même le non paiement de la rémunération ne caractériserait pas une volonté délibérée de l'employeur, correspondrait à des versements qui auraient dû s'étaler sur cinq ans et qu'une expertise ait été rendue nécessaire pour chiffrer de façon certaine le montant de ce rappel de rémunération ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que la société à responsabilité limitée Imprimerie Mavit Sival était redevable de la somme de 8 843,61 euros à titre de rappel de commissions sur cinq années au moment de la rupture du contrat de travail de M. X..., soit plus de 57 000 francs ; que compte tenu de l'importance de ce rappel de commissions, M. X... était donc fondé à prendre acte de la rupture de son contrat de travail et à quitter l'entreprise sans préavis ; qu'en décidant le contraire du

seul fait que ce rappel de commissions, dont le non paiement n'aurait pas caractérisé une volonté délibérée de l'employeur, aurait prétendument nécessité une interprétation des clauses contractuelles, n'aurait représenté qu'une "moyenne" de 147 euros par mois sur cinq années et qu'une expertise avait été également rendue nécessaire pour faire apparaître de façon certaine le solde de commissions restant dû à M. X..., la cour d'appel a violé les articles L. 122-14-3, L. 122-14-4, L. 143-2 et L. 751-1 et suivants du Code du travail ;

2 / que l'absence de réclamation ou de mise en demeure par le représentant à son employeur au sujet d'un rappel de commissions ou de la mauvaise exécution de livraisons par ce dernier n'est pas de nature à priver de tout caractère fautif le défaut de versement par l'employeur de la rémunération contractuellement due au représentant et les retards de livraison vis-à-vis de celui-ci ; qu'en retenant que l'absence de mise en demeure de la société à responsabilité limitée Imprimerie Mavit Sival et l'absence de réclamation formulée par M. X... au sujet du paiement du rappel de commissions qui lui était dû et de la mauvaise exécution des livraisons étaient de nature à priver de tout caractère fautif le défaut de versement à l'exposant de cet important rappel de commissions et les retards de commandes et ne permettaient pas à M. X... de prendre acte de la rupture de son contrat de travail et de quitter l'entreprise sans préavis, la cour d'appel a derechef violé les articles 122-14-3, L. 122-14-4, L. 143-2 et L. 751-1 et suivants du Code du travail ;

3 / que la rupture du contrat de travail est imputable à l'employeur lorsque celui-ci place le représentant dans l'impossibilité de continuer utilement sa prospection, notamment en raison de la mauvaise exécution des commandes passées et en accumulant les retards de livraison ; qu'en

Un VRP multicartes embauché avec deux avenants dont l'un fixe la rémunération et l'autre une clause de non concurrence prend acte de la rupture - le 26 janvier - qu'il impute à son employeur qui le licencie le 10 mars. Or, l'Accord national interprofessionnel des VRP du 3 octobre 1975 prévoit qu'en cas de rupture l'employeur dispose de 15 jours suivant la notification par l'une ou l'autre des parties de la rupture pour dispenser le salarié d'exécuter de la clause de non concurrence. L'employeur dispense donc dans les quinze jours le salarié de sa clause de non concurrence. Pour débouter le salarié de sa demande en paiement de la contrepartie pécuniaire de la

clause de non concurrence contractuelle, la cour d'appel énonce que le salarié qui a été libéré de cette clause dans les 15 jours suivant la lettre de licenciement, conformément aux modalités conventionnelles applicables entre les parties, soit par lettre recommandée avec accusé de réception présentée et notifiée le 16 mars 1998, est mal fondé à réclamer une quelconque contrepartie financière ; Censurant la position de la cour d'appel, la cour de cassation estime que le point de départ du délai de 15 jours doit être la date de réception par l'employeur de la lettre de prise d'acte (26 janvier) et non la date de notification du licenciement (10 mars) : " Qu'en statuant ainsi alors que le point de départ du délai de quinze jours prévu par l'article susvisé était la date de réception par l'employeur de la lettre de rupture par le salarié, la cour

l'espèce, M. X... avait versé aux débats plusieurs lettres de clients de la société Imprimerie Mavit Sival, dont les dernières en date des 30 octobre 1997, 5 novembre et 31 décembre 1997 ainsi qu'une lettre du 12 janvier 1998 émanant de la société Bioprim, soit moins de deux mois avant la rupture du contrat de travail du représentant intervenue le 26 janvier 1998, faisant état de livraisons incomplètes et de retards de livraisons et demandant à celui-ci, notamment en ce qui concerne la société Bioprim, de ne plus faire appel à cette imprimerie ;

qu'en retenant, pour dire que la mauvaise exécution des commandes et le retard des commandes imputés à la société Imprimerie Mavit Sival ne pouvaient autoriser M. X... à prendre acte de la rupture de son contrat de travail, que les retards de commandes n'étaient pas significatifs et étaient antérieurs de deux ans à cette rupture sans même s'expliquer sur ces lettres et, en particulier, sur la lettre précitée de la société Bioprim, antérieure de quelques semaines seulement à cette rupture, dénonçant une mauvaise exécution de la commande passée et du retard à exécuter cette commande, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1315 du Code civil et des articles L. 122-14-3, L. 122-14-4 et L. 751-1 et suivants du Code du travail ;

4 / que la rupture du contrat de travail d'un représentant est imputable à l'employeur et autorise ce dernier à prendre acte de cette rupture sans préavis lorsque l'employeur envoie un intermédiaire prospecter sur le secteur exclusif qui lui a été concédé ; qu'en l'espèce, dans ses conclusions d'appel (p. 10, paragraphe c), M. X... avait fait valoir que la société Imprimerie Mavit Sival avait elle-même reconnu avoir demandé à un de ses collègues de travail de prendre son relais pour décrocher des marchés, ce que ce dernier aurait fait à des marges supérieures à celles de l'exposant ; qu'à l'appui du moyen tiré de la concurrence de son employeur, M. X... avait versé aux débats la lettre de son employeur en date du 3 février 1998 emportant reconnaissance de ces faits ainsi que le rapport d'expertise judiciaire confirmant (p. 7) que deux autres VRP travaillaient sur son secteur ; qu'en affirmant que la société Imprimerie Mavit Sival ne démontrait pas la visite de prospects de M. X... par d'autres commerciaux de la société sans s'expliquer ni sur la lettre de l'employeur du 3 février 1998 qui reconnaissait elle-même l'existence de cette visite ni sur les constatations de l'expert sur ce point, la cour d'appel a derechef privé sa décision de base légale au regard de l'article 1315 du Code civil et des articles L. 122-14-3, L. 122-14-4 et L. 751-1 et suivants du Code du travail ;

Mais attendu que lorsque le 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 ; et le contrat étant rompu par la prise d'acte du salarié, l'initiative prise ensuite par l'employeur de le licencier est non avenue ;

Et attendu que la cour d'appel appréciant souverainement la réalité et la gravité des manquements que le salarié imputait à l'employeur a estimé par motifs propres et adoptés qu'ils n'étaient pas fondés ; que par ce seul motif, d'où il résulte que la rupture par le salarié a produit les effets d'une démission, elle a légalement justifié sa décision ;

Qu'ainsi le moyen, inopérant en ce qu'il conteste le licenciement pour faute grave qui est non avenue, et infondé en ce qui concerne les effets de la prise d'acte, ne peut être accueilli ;

Sur le quatrième moyen :

*d'appel a violé le
texte susvisé ;"*

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande tendant à la condamnation de la société Imprimerie Mavit Sival à lui payer des commissions sur retour d'échantillonnage ;

Mais attendu que le moyen dénonce une omission de statuer qui ne peut être réparée que selon les dispositions de l'article 463 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais sur le troisième moyen :

Vu l'article 17 de l'Accord national interprofessionnel des VRP du 3 octobre 1975 ;

Attendu qu'aux termes de ce texte sous condition de prévenir, par lettre recommandée avec accusé de réception, dans les quinze jours suivant la notification par l'une ou l'autre des parties de la rupture, l'employeur pourra dispenser l'intéressé de l'exécution de la clause de non concurrence ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement de la contrepartie pécuniaire de la clause de non concurrence contractuelle, la cour d'appel a énoncé que le salarié qui a été libéré de cette clause dans les 15 jours suivant la lettre de licenciement, conformément aux modalités conventionnelles applicables entre les parties, soit par lettre recommandée avec accusé de réception présentée et notifiée le 16 mars 1998, est mal fondé à réclamer une quelconque contrepartie financière ;

Qu'en statuant ainsi alors que le point de départ du délai de quinze jours prévu par l'article susvisé était la date de réception par l'employeur de la lettre de prise d'acte de la rupture par le salarié, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et attendu qu'en application de l'article 627 du nouveau Code de procédure civile, la cour d'appel est en mesure, - l'employeur n'ayant pas devant la cour d'appel discuté à titre subsidiaire le montant de la contrepartie financière réclamée -, de mettre fin au litige par application de la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en sa disposition déboutant M. X... de sa demande relative à la clause de non-concurrence, l'arrêt rendu le 18 mars 2003, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Condamne la société Imprimerie Mavit-Sival à payer à M. X... la somme de 16 165,35 euros à titre de contrepartie financière à la clause de non-concurrence, avec intérêts au taux légal à compter de la demande ;

Condamne la société Imprimerie Mavit-Sival aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, condamne la société Imprimerie Mavit-Sival à payer la somme de 2 500 euros à M. X... ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du huit juin deux mille cinq.

▶ [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

29 juin 2005

N° 03-42.804

Un chauffeur routier adresse à son employeur une lettre de démission fondée sur le fait que ses compléments de salaire et de congés payés ne lui ont pas été réglés. Pour l'employeur, à s'en tenir à la lettre du courrier adressé, il s'agit bien d'une démission, le juge n'avait pas à examiner des manquements non mentionnés dans l'écrit !. Pour la cour de cassation, le juge n'est pas lié par les motifs évoqués dans la lettre de prise d'acte de la rupture : " Mais attendu que l'écrit par lequel le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur ne fixe pas les limites du litige ; que le juge est tenu d'examiner

03-42.804

Arrêt n° 1573 du 29 juin 2005

Cour de cassation - Chambre sociale

Rejet

Demandeur(s) à la cassation : société Dépannage Côte d'Azur Transports DCAT SA

Défendeur(s) à la cassation : M. Jean-Pierre X...

Attendu que M. X..., engagé le 13 février 1987 en qualité de chauffeur routier par la société Dépannage Côte d'Azur Transports, a adressé à son employeur le 12 juillet 1996 une lettre de démission fondée notamment sur le fait que ses compléments de salaire et de congés payés ne lui avaient pas été réglés pour l'année 1995 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Dépannage Côte d'Azur transports fait grief à l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 20 février 2003) d'avoir décidé que M. X... avait été licencié sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que la lettre de démission fixe les termes du litige ; qu'en reprenant des éléments non précisés dans la lettre de démission pour considérer que l'employeur n'avait pas respecté ses obligations contractuelles alors que les éléments invoqués par le salarié dans la lettre de démission n'étaient pas démontrés, la cour d'appel a violé l'article 4 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que l'écrit par lequel le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur ne fixe pas les limites du litige ; que le juge est tenu d'examiner les manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans cet écrit ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi :

REJETTE le pourvoi ;

les manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans cet écrit ; que le moyen n'est pas fondé "

Président : M. Sargos
Rapporteur : Mme Nicolétis, conseiller référendaire
Avocat général : M. Duplat

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)

titre	date	codage	commentaire
<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	27/11/2001	99-45163	La mésentente entre un salarié et tout ou partie du personnel ne peut constituer une cause de licenciement que si elle repose objectivement sur des faits imputables au salarié concerné.
<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	12/12/2001	99-44167	Pour la cour de cassation le salarié doit être indemnisé s'il ne demande pas la poursuite de son contrat de travail mais l'employeur n'a pas à rembourser les indemnités de chômage lorsque le licenciement est nul. L'indemnisation du salarié doit se faire conformément à l'article L 122-14-4, si le licenciement survient sans observation de la procédure requise mais pour une cause réelle et sérieuse dans ce cas l'indemnité due au salarié est au maximum de 1 mois de salaire. Si le licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le tribunal peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise avec maintien des ses avantages acquis, en cas de refus de réintégration de l'une ou l'autre partie une indemnité est due au salarié qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. L'article 122-14-4 prévoit un remboursement total ou partiel de l'employeur des indemnités de chômage versées au salarié ne s'appliquent que lorsque le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.
<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	09/06/2004	02-43086	Une femme de ménage est licenciée pour faute grave pour perte de confiance. Hors selon la jurisprudence la perte de confiance ne peut constituer un motif de licenciement mais les éléments d'une perte de confiance peuvent constituer une cause de licenciement. dans le cas présent la perception d'une rémunération correspondant à des heures de travail non effectuées constituait une cause de licenciement.

<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	12/03/2002	00-42848	<p>Le licenciement pour perte de confiance ne constitue pas en soi un motif de licenciement. Le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse dès lors que la lettre de licenciement ne comporte aucun motif précis. L'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement mentionnée à l'article L.122-14-1. La lettre de licenciement fixe les limites du litige et que les juges ne peuvent retenir à la charge d'un salarié des faits qui n'y sont pas mentionnés.</p>
<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	23/09/2003	01-41478	<p>Une salariée embauchée comme assistante juridique par un avocat devient inapte à son poste de travail et se voit en même temps reprocher diverses fautes : refus de se conformer à la discipline, manque de discrétion sur les dossiers et des fautes commises dans les dossiers confiés. La salariée licenciée conteste la confusion des motifs de la lettre car elle visait deux motifs de rupture relevant de deux procédures distinctes et inconciliable dans leurs effets. La cour de cassation reconnaît la possibilité d'invoquer des motifs différents à la condition de respecter les bonnes procédures applicables à chaque cause de licenciement.</p>
<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	09/06/2004	02-40397	<p>Un salarié convoqué à entretien le 29 avril et licencié pour faute le 24 mai 1996 conteste son licenciement au motif de ne pas avoir reçu le courrier de licenciement pour raison de mouvements sociaux des services postaux. Le salarié arguant de l'article L 122-41 du code du travail qui précise qu'une sanction disciplinaire ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. La cour précise que dans ce cas il faut se placer à la date d'envoi par l'employeur et non la date de réception par le salarié et confirme la validité du licenciement.</p>

<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	07/04/2004	02-40359	<p>Un coordonnateur pédagogique licencié pour insuffisance professionnelle et perte de confiance conteste son licenciement au motif qu'il a été convoqué à l'entretien préalable un jour ou il ne travaillait pas. Par ailleurs le temps passé à l'entretien lui avait été payé. La cour précise que la convocation du salarié à l'entretien préalable en dehors du temps de travail ne constitue pas une irrégularité de procédure et qu'il peut seulement prétendre à réparation du préjudice subit.</p>
<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	14/01/2003	00-45883	<p>La salariée protégée dont le contrat de travail est rompu sans autorisation administrative, est en droit d'obtenir, au titre de la méconnaissance du statut protecteur, une indemnité au moins égale au montant de la rémunération qu'elle aurait du percevoir entre son éviction et l'expiration de la période de protection.</p>
<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	27/06/2002	00-41893	<p>Le représentant des salariés ne peut jouer le rôle d'une institution représentative du personnel. La lettre de convocation à un entretien préalable à un licenciement doit aviser le salarié qu'il a le droit de se faire assister par une personne étrangère à l'entreprise s'il n'existe pas d'IRP, sachant que le représentant des salariés désigné en application de l'article 10 de la loi du 25/01/1985 ne peut être considéré comme telle.</p>
<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	05/02/2003	01-01672	<p>Conséquences de la violation de la règle relative à l'assistance du salarié par un conseiller extérieur. L'employeur qui ne respecte pas la procédure relative à l'assistance du salariés par un conseiller extérieur en l'absence de représentant du personnel, soit verser, au salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté ou si l'entreprise emploie moins de 11 salariés, une indemnité qui ne pourra être fixée à plus d'un mois de salaire. Mais désormais, si le licenciement est, en outre, dépourvu de cause réelle et sérieuse, ce dernier ne pourra prétendre qu'à la réparation évaluée selon l'article L.122-14-5 et non pas à l'indemnité minimale de 6 mois de salaire en application de l'article L.122-14-4.</p>

<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	14/01/2003	01-40319	Un ingénieur commercial est licencié et réclame ses indemnités de licenciement car il estime avoir l'ancienneté nécessaire en fin de préavis. Or la cour rappelle que le droit aux indemnités naît au moment de la réception de la lettre de licenciement qu'il importe que le calcul se fasse dans un second temps en fonction de la date de fin de délai congé.
<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	28/10/2003	01-42404	Un salarié protégé est licencié pour faute grave par lettre du 25 février à la suite de l'autorisation accordée par l'inspection du travail le 17 janvier et notifiée à l'employeur le 18. Pour le délégué, l'employeur disposait d'un mois pour le licencier à compter de la réception de l'autorisation de l'inspection. Ce que confirme la cour, après le délai d'un mois le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.
<u>Cass.soc.</u>	27/11/2001	99-44889	L'inobservation par l'employeur du délai d'un jour franc entre l'entretien préalable et l'envoi de la lettre de licenciement constitue une irrégularité de forme devant être réparée par l'allocation d'une indemnité fixée en fonction du préjudice subi par le salarié. Attention législation modifiée à deux jours ouvrables.
<u>Cass.</u> <u>Soc.</u>	21/11/2001	99-45424	La fermeture d'une entreprise pour congé annuel n'a pas pour effet de suspendre pour la durée de cette fermeture, le préavis du salarié démissionnaire et que l'impossibilité pour celui-ci d'exécuter son préavis ne saurait le priver, conformément à l'article L.122-8, de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait accompli son travail. Dans le cas présent la cour de cassation fait une exception pour ce salarié et l'employeur ne peut se prévaloir de demande de dommage et intérêts pour rupture anticipée du préavis en se fondant sur une jurisprudence connue de la cour de cassation qui affirme que le préavis débute le jour de la notification du licenciement ou de la démission, qu'il est suspendu pour toute la durée des congés et qu'il reprend ensuite jusqu'à son terme, la date d'expiration du contrat est alors reportée d'autant.

Cass.soc.23 mars
2005

N°02-46105

Un livreur qui bénéficie du statut collectif des employés, est licencié pour faute grave pour avoir refusé d'effectuer le vernissage d'un meuble . Si pour l'employeur et la cour d'appel , il s'agit d'une tâche de sa fonction , le salarié forme sur un pourvoi sur un moyen de procédure : la lettre recommandée de convocation à entretien ayant été adressée à un domicile ou le salarié ne vivait plus depuis un an, l'employeur s'était rendu personnellement au domicile du salarié pour lui remettre en main propre sans obtenir de récépissé. Position confirmée par la cour de cassation, qui précise que même en présence de témoignages, une lettre remise en main propre est insuffisante : "Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que l'employeur s'était rendu au nouveau domicile du salarié, ce dont il résultait que ce dernier lui en avait fait connaître l'adresse et alors que l'absence de récépissé de remise en main propre de la lettre de convocation ne peut être suppléée par des témoignages, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;"

Cass.soc.

05 avril 2005

N° 02-
45784

La Banque de l'Europe Méridionale (BEMO) licencie pour motif économique un salarié et lui au titre de son indemnité de licenciement, 17 mois de salaires en application de la convention collective et trois ou quatre mois de salaires de plus, à la demande de son employeur. Au total, le salarié reçoit 25 mois de salaires au titre de l'indemnité de licenciement ... S'apercevant de son erreur, la Banque demande le remboursement du trop versé . Trop tard, l'employeur avait manifesté son intention libérale : " Mais attendu que la cour d'appel, qui a relevé que l'excédent de paiement d'indemnité de licenciement avait sa cause dans l'intention libérale de l'employeur, a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé "

Cass.soc.,

19 avril 2005 N° 02-46295

Quatre agents de surveillance sont licenciés pour faute grave sur la base de bandes vidéos d'un système de vidéosurveillance mis en place par un client. Contestant leur licenciement, les salariés font valoir qu'il s'agit d'un procédé illicite puisque qu'il n'avait pas été porté à la connaissance des salariés. Retenant que le système vidéo avait été mis en place par un client pour surveiller une porte d'entrée et qu'il n'avait pas pour but de contrôler les salariés, la cour de cassation décide que ce mode de preuve est admissible : " Mais attendu que si l'employeur ne peut mettre en oeuvre un dispositif de contrôle de l'activité professionnelle qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés, il peut leur opposer les preuves recueillies par les systèmes de surveillance des locaux auxquels ils n'ont pas accès, et n'est pas tenu de divulguer l'existence des procédés installés par les clients de l'entreprise ; qu'ayant constaté que la mise en place de la caméra avait été décidée par un client et n'avait pas pour but de contrôler le travail des salariés mais uniquement de surveiller la porte d'accès d'un local dans lequel ils ne devaient avoir aucune activité, la cour d'appel a pu décider, sans encourir les griefs du moyen, que les enregistrements vidéo litigieux constituaient un moyen de preuve licite ; que le moyen n'est pas fondé "

Cass.
SOC.,

11 mai 2005 N° 03-41366

Un salarié en contrats de qualification chez Monoprix se voit reproché ses nombreuses absences (panne de voiture, grève SNCF, un arrêt de travail pour maladie) . Son contrat est rompu pour faute grave. Si pour la cour d'appel la répétition des faits dénote le manque total de sérieux du salarié à l'égard de son employeur, pour la cour de cassation, ils sont insuffisants pour caractériser une faute grave : " Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses propres constatations que le salarié avait expliqué ses deux premières absences par une panne de voiture, puis par une grève SNCF, que la troisième était consécutive à un arrêt de travail pour maladie, ce dont il résultait que les faits reprochés au salarié ne constituaient pas une faute grave justifiant la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée, la cour d'appel a violé le texte susvisé "

Cass. Soc.

27/11/2001

99-45163

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 27 novembre 2001 Rejet.

N° de pourvoi : 99-45163
Publié au bulletin

Président : M. Sargos .
Rapporteur : M. Frouin.
Avocat général : M. Bruntz.
Avocats : la SCP Gatineau, la SCP Masse-Dessen, Georges et Thouvenin.

REPUBLICQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Attendu que M. Y..., recruté le 1er octobre 1984 en qualité de conducteur par la compagnie X...et devenu cadre d'exploitation chargé de la gestion d'une équipe à compter du 1er juillet 1994, a été licencié le 30 décembre 1996 en raison de l'opposition permanente constatée entre le personnel et ce salarié ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la compagnie fait grief à l'arrêt attaqué (Saint-Denis de la Réunion, 25 mai 1999) d'avoir jugé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamnée à payer au salarié une somme à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et une somme à titre de dommages-intérêts alors, selon le moyen :

1° que la mésentente entre salariés constatée par des faits objectifs et qui est de nature à nuire au bon fonctionnement de l'entreprise constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement y compris en l'absence de faute commise par l'intéressé ; qu'en l'état des constatations de l'arrêt attaqué en vertu desquelles l'attitude de M. Y... au cours d'un mouvement de grève du personnel chargé de la collecte des déchets de la ville a donné lieu à la production par le personnel d'une pétition demandant la démission de leur supérieur hiérarchique, des plaintes émanant d'un syndicat relatives au comportement de M. Y... et au refus catégorique des représentants du personnel de la compagnie X... de voir M. Y... être muté à la tête d'un autre

service, la cour d'appel a caractérisé une mésentente entre M. Y... et son personnel subordonné nuisant au bon fonctionnement de l'entreprise et par là même au service public de collecte des déchets ; qu'en jugeant dès lors le licenciement de l'intéressé dépourvu de cause réelle et sérieuse après avoir relevé qu'aucun comportement fautif n'était établi à l'encontre de l'intéressé, lequel n'avait pas même fait l'objet du moindre avertissement depuis les événements litigieux, lorsque la mésentente ne requiert pas la commission par le salarié d'une faute, la cour d'appel a violé l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

2° qu'en tout état de cause, la charge de la preuve de la cause réelle et sérieuse du licenciement n'incombe spécialement à aucune des parties ; qu'il appartient au juge de se prononcer sur le caractère réel et sérieux des faits invoqués par l'employeur, au besoin en ordonnant lui-même une mesure d'instruction ; qu'en jugeant le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse après avoir relevé que la compagnie X... ne rapportait pas la preuve du moindre comportement fautif de M. Y..., la cour d'appel a exclusivement fait peser la charge de la preuve sur l'employeur violant ainsi l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

3° qu'en relevant que le licenciement de M. Y... n'avait été prononcé que quatorze mois après les faits de grève litigieux pour juger que le motif du licenciement était dépourvu de pertinence, sans rechercher comme elle y était pourtant invitée si l'employeur n'avait pas tenté de reclasser M. Y... dans d'autres services afin de le conserver dans l'entreprise tout en le séparant de son personnel, pour ne le licencier qu'après constat de l'échec de ces tentatives, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu que la mésentente entre un salarié et tout ou partie du personnel ne peut constituer une cause de licenciement que si elle repose objectivement sur des faits imputables au salarié concerné ; que la cour d'appel, qui a constaté par une appréciation souveraine des faits et preuves qui lui étaient soumis qu'il n'était justifié d'aucun fait dans le comportement du salarié propre à justifier le comportement du personnel à son égard, a, sans encourir aucun des griefs du moyen, légalement justifié sa décision ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la compagnie reproche encore à la cour d'appel de l'avoir condamnée à payer une somme à titre de dommages-intérêts en plus d'une somme à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen que les dommages-intérêts pour licenciement abusif ont pour objet la réparation du préjudice résultant pour le salarié de la rupture de son contrat de travail dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue ; qu'en condamnant dès lors la compagnie X... à verser à M. Y... des dommages-intérêts équivalents à douze mois de salaires en réparation du préjudice " moral et financier " résultant de son licenciement après lui avoir déjà alloué une indemnité équivalente pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel qui n'a pas caractérisé l'existence d'un préjudice distinct de celui résultant du licenciement lui-même ni la moindre faute commise par l'employeur en dehors de celle consistant à avoir licencié M. Y... sans cause réelle et sérieuse, a indemnisé deux fois le

La mésentente entre un salarié et tout ou partie du personnel ne peut constituer une cause de licenciement que si elle repose objectivement sur des faits imputables au salarié concerné.

préjudice en découlant en violation des articles L. 122-14-4 du Code du travail et 1382 du Code civil ;

Mais attendu qu'ayant rappelé, par motifs propres et adoptés, que le salarié dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse peut prétendre à des dommages-intérêts distincts de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en cas de comportement fautif de l'employeur dans les circonstances de la rupture, la cour d'appel, qui a constaté que le licenciement avait été prononcé par l'employeur dans des conditions vexatoires pour le salarié et ainsi caractérisé l'existence d'un préjudice distinct de la perte de son emploi, a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen : (Publication sans intérêt) ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

Publication : Bulletin 2001 V N° 360 p. 287

Décision attaquée : Cour d'appel de Saint Denis de la Réunion, 1999-05-25
Titrages et résumés 1°

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Cause - Cause réelle et sérieuse - Mécontentement - Condition.

1°

La mécontentement entre un salarié et tout ou partie du personnel ne peut constituer une cause de licenciement que si elle repose objectivement sur des faits imputables au salarié concerné.

1°

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Cause - Cause réelle et sérieuse - Éléments objectifs - Nécessité

2°

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Cause - Cause réelle et sérieuse - Défaut - Indemnité - Préjudice distinct - Conditions vexatoires de la rupture - Portée.

2°

Ayant rappelé que le salarié dont le licenciement est dépourvu de cause

réelle et sérieuse peut prétendre à des dommages-intérêts distincts de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en cas de comportement fautif de l'employeur dans les circonstances de la rupture, la cour d'appel, qui a constaté que le licenciement avait été prononcé par l'employeur dans des conditions vexatoires pour le salarié et ainsi caractérisé l'existence d'un préjudice distinct de la perte de son emploi, a légalement justifié sa décision condamnant l'employeur à payer au salarié des dommages-intérêts en plus d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

2°

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Responsabilité - Faute - Licenciement abusif - Portée

Précédents jurisprudentiels : A RAPPROCHER : (2°). Chambre sociale, 1998-03-19, Bulletin 1998, V, n° 159 (2), p. 117 (rejet) et l'arrêt cité.

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass. Soc.

12/12/2001

99-44167

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 12 décembre 2001 Cassation partielle sans renvoi.

N° de pourvoi : 99-44167
Publié au bulletin

Président : M. Chagny, conseiller le plus ancien faisant fonction. .
Rapporteur : M. Lanquetin.
Avocat général : M. Lyon-Caen.
Avocats : la SCP Waquet, Farge et Hazan, M. Bouthors.

REPUBLICQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Attendu que M. Robert a été engagé en janvier 1994 par la société Hénilagon en qualité de mécanicien hélicoptère ; que, bien qu'étant délégué du personnel, l'employeur l'a licencié par lettre du 9 août 1996 sans respecter la procédure applicable aux représentants du personnel ;

Sur le premier moyen, pris en sa première branche : (Publication sans intérêt) ;

Sur le second moyen : (Publication sans intérêt) ;

Mais sur le premier moyen, pris en sa seconde branche :

Vu l'article L. 122-14-4, alinéa 2, du Code du travail ;

Attendu qu'après avoir constaté la nullité du licenciement en raison de la méconnaissance par l'employeur du statut protecteur de M. Robert, la cour d'appel retient que l'article L. 122-14-4 du Code du travail permet à la juridiction qui statue de condamner l'employeur fautif au remboursement aux organismes concernés de tout ou partie des indemnités chômage payées ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le remboursement des indemnités chômage

Pour la cour de cassation le salarié doit être indemnisé s'il ne demande pas la poursuite de son contrat de travail mais l'employeur n'a pas à rembourser les indemnités de chômage lorsque le licenciement est nul. L'indemnisation du salarié doit se faire conformément à l'article L 122-14-4, si le licenciement survient sans observation de la procédure requise mais pour une cause réelle et sérieuse dans ce

cas l'indemnité due au salarié est au maximum de 1 mois de salaire. Si le licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le tribunal peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise avec maintien des ses avantages acquis, en cas de refus de réintégration de l'une ou l'autre partie une indemnité est due au salarié qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. L'article 122-14-4 prévoit un remboursement total ou partiel de l'employeur des indemnités de chômage versées au salarié ne s'appliquent que lorsque le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse.

ne pouvait être ordonné en cas de nullité du licenciement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et attendu qu'en application de l'article 627, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile la Cour de cassation est en mesure, en cassant sans renvoi, de mettre fin au litige par application de la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions ayant ordonné le remboursement des indemnités de chômage payées au salarié dans la limite légale de six mois, l'arrêt rendu le 22 juin 1999, entre les parties, par la cour d'appel de Saint Denis de la Réunion ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Dit n'y avoir lieu à remboursement aux organismes concernés des indemnités chômage payées au salarié.

Publication : Bulletin 2001 V N° 383 p. 307

Décision attaquée : Cour d'appel de Saint-Denis de la Réunion, 1999-06-22 Titrages et résumés TRAVAIL REGLEMENTATION - Chômage - Allocation de chômage - Remboursement aux ASSEDIC - Exclusion - Cas - Licenciement nul .

Le remboursement des indemnités chômage prévu par l'article L. 122-14-4, alinéa 2 du Code du travail ne peut être ordonné en cas de nullité du licenciement.

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Nullité - Effets - Indemnités de chômage - Remboursement aux ASSEDIC - Exclusion

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Formalités légales - Inobservation - Sanction - Indemnités de chômage - Remboursement aux ASSEDIC - Domaine d'application

Précédents jurisprudentiels : A RAPPROCHER : Chambre sociale, 1980-03-26, Bulletin 1980, V, n° 298, p. 229 (rejet).

Codes cités : Code du travail L122-4-4 al. 2.

Cass. Soc.

09/06/2004

02-43086

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 9 juin 2004 Cassation

N° de pourvoi : 02-43086
Inédit

Président : M. GILLET conseiller

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu que Mme X... engagée le 25 mars 1992 en qualité de femme de ménage a été licenciée pour faute grave le 1er août 1997 ;

Attendu que pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que la perte de confiance évoquée par l'employeur ne constitue jamais, même lorsqu'elle repose sur des faits objectifs, un motif de licenciement ;

Attendu, cependant, que si la perte de confiance de l'employeur ne peut jamais constituer en tant que telle une cause de licenciement, même quand elle repose sur des éléments objectifs, ces éléments peuvent en eux mêmes, le cas échéant, constituer une cause de licenciement ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher si la perception d'une

Une femme de ménage est licenciée pour faute grave pour perte de confiance. Hors selon la jurisprudence la perte de confiance ne peut constituer un motif de licenciement mais les éléments d'une perte de confiance peuvent constituer une cause de licenciement. dans le cas

présent la perception d'une rémunération correspondant à des heures de travail non effectuées constituait une cause de licenciement.

rémunération correspondant à des heures de travail non effectuées, invoquée dans la lettre de licenciement, constituait une cause de licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 13 mars 2002, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Nîmes ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du neuf juin deux mille quatre.

Décision attaquée : cour d'appel de Montpellier (chambre sociale) 2002-03-13

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)

Cass. Soc.

12/03/2002

00-42848

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 12 mars 2002 Cassation partielle

N° de pourvoi : 00-42848
Inédit titré

Président : M. MERLIN conseiller

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le pourvoi formé par M. Patrice Hernandez, demeurant 5, square Izoulet, 82200 Moissac,

en cassation d'un arrêt rendu le 17 mars 2000 par la cour d'appel de Toulouse (4e chambre sociale, 2e section), au profit de l'Association de placement des infirmes mentaux (APIM), venant aux droits de l'Association du foyer de Lavit, dont le siège est avenue des Pyrénées, 82120 Lavit-de-Lomagne,

défenderesse à la cassation ;

Vu la communication faite au Procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 29 janvier 2002, où étaient présents : M. Merlin, conseiller doyen faisant fonctions de président, M. Besson, conseiller référendaire rapporteur, M. Brissier, conseiller, Mme Nicolétis, conseiller référendaire, M. Lyon-Caen, avocat général, Mme Molle-de-Hédouville, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Besson, conseiller référendaire, les observations de Me Delvolvé, avocat de M. Hernandez, de Me Luc-Thaler, avocat de l'Association de placement des infirmes mentaux (APIM), venant aux droits

de l'Association du foyer de Lavit, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Vu l'article L. 122-14-2 du Code du travail ;

Attendu, selon ce texte, que l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement mentionnée à l'article L. 122-14-1 du Code du travail ; qu'il en résulte que la lettre de licenciement fixe les limites du litige et que les juges ne peuvent retenir à la charge d'un salarié des faits qui n'y sont pas mentionnés ;

Attendu que M. Hernandez a été embauché, en qualité de directeur, par l'Association de placement des infirmes mentaux (APIM), aux termes d'un contrat à durée indéterminée convenu le 1er septembre 1993 à la suite d'un contrat à durée déterminée conclu le 1er mars 1993 ; qu'ayant été licencié le 7 novembre 1997 pour "perte de confiance", en raison de la "perte de documents", d'un "manque de clarté dans la facturation des clients", et de "l'absence de tenue de caisse des résidents", il a saisi la juridiction prud'homale afin de contester cette rupture et d'obtenir le paiement de salaires et d'indemnités diverses ;

Attendu que, pour décider que le licenciement de M. Hernandez reposait sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt attaqué énonce que la lettre de licenciement, qui invoquait une perte de confiance, faisait expressément référence à des manquements professionnels reprochés au salarié ; que ces manquements ont été relevés à la suite d'une mission d'expertise de la comptabilité du foyer mais aussi dans le cadre du rapport établi à l'issue d'une mission de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) ; que M. Hernandez ne conteste pas la réalité des griefs détaillés dans la lettre de licenciement, se bornant à en minimiser l'importance et à soutenir qu'ils ne lui seraient pas imputables ; qu'il lui appartenait cependant, en raison de ses fonctions de directeur unique du foyer, de réunir et de faire conserver tous documents financiers utiles et de mettre en place toute procédure comptable régulière, fiable et utile, peu important qu'il ait eu à sa disposition un employé chargé de la comptabilité, ce dernier n'exerçant ses activités que sous son contrôle et sa direction ; que, dès lors, les pertes de documents, le manque de clarté des facturations clients et l'absence de tenue de caisse de résidents apparaissaient bien relever de griefs susceptibles de le concerner ; que le rapport de l'IGAS a mis en évidence plusieurs erreurs de comportement et de jugement de M. Hernandez et, plus particulièrement, une gestion des ressources humaines imprudente et excessivement autoritaire, une structure d'emploi gérée de manière peu responsable, et une décision de transfert de l'activité de ménage et de distribution des repas excédant manifestement les moyens de la maison de retraite, et sans information préalable de l'autorité de tutelle ; que ces faits ressortant des contrôles effectués par l'expert comptable et l'inspection diligentée par les Affaires sociales constituaient, de la part de M. Hernandez, un ensemble de manquements objectifs à ses obligations professionnelles caractérisant et justifiant comme réel et sérieux le motif de perte de confiance allégué par l'employeur ;

Le licenciement pour perte de confiance ne constitue pas en soi un motif de licenciement. Le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse dès lors que la lettre de licenciement ne comporte aucun motif précis. L'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement mentionnée à l'article L. 122-14-1. La lettre de licenciement fixe les limites du litige et que les juges ne peuvent retenir à la charge d'un salarié des faits qui n'y sont pas mentionnés.

Qu'en statuant ainsi, alors que, dans la lettre de licenciement, l'employeur n'énonçait pas contre le salarié de griefs relatifs à des erreurs de comportement et de jugement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du moyen unique :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a décidé que le licenciement de M. Hernandez reposait sur une cause réelle et sérieuse, et a débouté le salarié de ses demandes de ce chef, l'arrêt rendu le 17 mars 2000, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Pau ;

Condamne l'Association de placement des infirmes mentaux (APIM), venant aux droits de l'Association du foyer de Lavit, aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, condamne l'Association de placement des infirmes mentaux (APIM), venant aux droits de l'Association du foyer de Lavit, à payer à M. Hernandez la somme de 1 825 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du douze mars deux mille deux.

Décision attaquée : cour d'appel de Toulouse (4e chambre sociale, 2e section) 2000-03-17

Titrages et résumés CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Lettre de licenciement - Portée - Fixation des limites du litige.

Codes cités : Code du travail L122-14-1 et L122-14-2.

Cass. Soc.

23/09/2003

01-41478

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 23 septembre 2003 Rejet.

N° de pourvoi : 01-41478
Publié au bulletin

Président : M. Sargos.
Rapporteur : M. Liffran.
Avocat général : M. Duplat.
Avocat : la SCP Laugier et Caston.

REPUBLICQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu que Mme X... a été embauchée, le 4 janvier 1985, par M. Y..., avocat, en qualité de secrétaire, puis promue assistante juridique, en janvier 1998 ; qu'elle a subi un arrêt de travail pour maladie, du 19 mai au 19 novembre 1998, à la suite duquel le médecin du travail l'a déclarée inapte à son poste de travail, le 16 novembre 1998 ; que, le 16 décembre 1998, la salariée a été licenciée, d'une part, pour diverses fautes graves telles que le refus de se conformer à la discipline, aux règles et aux usages de la profession, un manque de discrétion dans le traitement des dossiers de nature à porter préjudice à la réputation du cabinet, des fautes professionnelles commises dans la gestion des dossiers qui lui étaient confiés, ainsi que le fait de ne pas avoir, d'intention délibérée, prévenu l'employeur de son arrêt de travail pour maladie, d'autre part, pour inaptitude à son poste de travail ; que contestant le bien-fondé de ce licenciement, elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt attaqué (Besançon, 17 novembre 2000) de l'avoir déboutée de sa demande de dommages-intérêts pour

licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1 / que la faute grave qui prive la salariée des indemnités de licenciement et de préavis est exclusive de la cause de licenciement fondée sur l'inaptitude physique de la salariée ; que la cour d'appel, dès lors, qu'elle avait constaté que la salariée avait été licenciée sans indemnités de licenciement et de préavis, ne pouvait retenir que le licenciement reposait sur un motif réel et sérieux lié à l'inaptitude physique ; que la cour d'appel qui n'a pas tiré de la lettre de licenciement du 16 décembre 1998 qui privait la salariée de ses indemnités de licenciement et de préavis les conséquences qui en résultaient, ne pouvait pas se prévaloir du motif lié à l'inaptitude physique pour retenir le bien-fondé du licenciement après avoir écarté les motifs liés à la faute grave ; qu'en affirmant qu'aucune disposition de la loi n'empêchait l'employeur d'énoncer deux motifs ressortissant de deux procédures distinctes et incompatibles entre elles, elle a violé l'article L 122-14-3 du Code du travail ;

2 / que, et subsidiairement, la cour d'appel de Besançon, dès lors qu'elle relevait que la lettre de licenciement énonçait deux motifs de rupture, et que ceux-ci relevaient de deux procédures distinctes et inconciliables, d'une part, une procédure disciplinaire exclusive des indemnités de préavis et de licenciement, et d'autre part, une procédure pour inaptitude physique insusceptible de priver la salariée de celles-ci, devait à tout le moins, rechercher quelle avait été l'intention prédominante de l'employeur ; qu'en l'espèce, il est incontestable que le motif déterminant pour l'employeur était de nature disciplinaire en ce qu'il procédait exclusivement de la faute grave de la salariée puisqu'il l'avait privée du paiement des indemnités de licenciement et de préavis ; qu'il s'est trouvé, dès lors, en totale contradiction avec ce motif en invoquant à la fin de sa lettre de licenciement un licenciement pour inaptitude physique n'ayant aucun rapport de causalité avec les motifs précédemment invoqués ; que Mme X... ne pouvait, à la lecture de sa lettre de licenciement, que douter du rapport de cause à effet des griefs énoncés avec le congédiement ; qu'il appartient aux juges de rechercher que soit établie tant la réalité et la matérialité des motifs invoqués par l'employeur que l'influence déterminante qu'ils ont exercé sur la décision prise par l'employeur pour congédier son salarié ; qu'en s'abstenant de procéder à cette recherche que l'énoncé même de la lettre de licenciement rendait indispensable, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

3 / que la lettre de licenciement visait deux motifs de rupture relevant de deux procédures distinctes et inconciliables dans leurs effets ;

que la faute prive la salariée de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de préavis, alors qu'au contraire la procédure pour inaptitude physique ne prive pas la salariée du versement de ces indemnités ; que l'énonciation de ces deux motifs exclusifs l'un de l'autre dans la lettre de rupture équivaut à priver cette lettre de tout motif ; que la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences du manquement de l'employeur à l'obligation de motiver la lettre de licenciement, prévue à l'article L. 122-14-2 du Code du travail a par conséquent violé ce texte ;

Une salariée embauchée comme assistante juridique par un avocat devient inapte à son poste de travail et se voit en même temps reprocher diverses fautes : refus de se conformer à la discipline, manque de discrétion sur les dossiers et des fautes commises dans les dossiers confiés. La salariée licenciée conteste la confusion des motifs de la lettre car elle visait deux motifs de rupture relevant de deux procédures distinctes et inconciliable dans leurs effets. La cour de cassation reconnaît la possibilité d'invoquer des motifs différents à la condition de respecter les bonnes procédures applicables à chaque cause de licenciement.

Mais attendu que l'employeur, à condition de respecter les règles de procédure applicables à chaque cause de licenciement, peut invoquer dans la lettre de licenciement des motifs différents de rupture inhérents à la personne du salarié, dès lors qu'ils procèdent de faits distincts ; qu'en conséquence, c'est à bon droit que la cour d'appel, après avoir écarté le motif de la lettre de licenciement fondé sur des fautes graves de la salariée, s'est prononcée sur celui tiré de l'inaptitude physique de cette dernière ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen tel qu'annexé au présent arrêt qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette l'ensemble des demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-trois septembre deux mille trois.

Publication : Bulletin 2003 V N° 242 p. 250

Décision attaquée : Cour d'appel de Besançon, 2000-11-17
Titrages et résumés CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Formalités légales - Lettre de licenciement - Contenu - Mention des motifs de licenciement - Pluralité de motifs - Conditions - Détermination.

L'employeur, à condition de respecter les règles de procédure applicables à chaque cause de licenciement, peut invoquer dans la lettre de licenciement des motifs différents de rupture inhérents à la personne du salarié, dès lors qu'ils procèdent de faits distincts. C'est donc à bon droit qu'une cour d'appel, après avoir écarté le motif d'une lettre de licenciement fondé sur des fautes graves s'est prononcé sur celui tiré de l'inaptitude physique du salarié.

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Formalités légales - Lettre de licenciement - Contenu - Mention des motifs de licenciement - Pluralité de motifs - Motifs inhérents à la personne - Office du juge

Précédents jurisprudentiels : A RAPPROCHER : Chambre sociale, 1990-10-

Cass. Soc.

09/06/2004

02-40397

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 9 juin 2004 Rejet

N° de pourvoi : 02-40397
Inédit

Président : M. CHAUVIRE conseiller

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 6 novembre 2001), que M. X... a été engagé le 1er novembre 1994 comme chef des services techniques par la société Grassoise d'habitation à loyer modéré ; que celle-ci lui a envoyé, le 24 mai 1996, une lettre recommandée lui notifiant son licenciement pour faute qui ne lui a pas été présentée, puis le 10 juin 1996, une seconde lettre de licenciement qui lui a été remise ; qu'en raison de la contestation par M. X... de la régularité de la procédure de licenciement, elle a mis en oeuvre une nouvelle procédure de licenciement le 21 juin 1996 ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt d'avoir dit que la procédure de licenciement a été respectée et que le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1 / qu'aucune sanction disciplinaire ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable ; que les dispositions de l'article L. 122-41 du Code du travail sont applicables au licenciement prononcé pour des faits considérés comme fautif par l'employeur et que le caractère tardif de la sanction au regard de ces exigences prive le licenciement de cause réelle et sérieuse ; que les retards postaux ne constituent pas un événement de force majeure, l'expéditeur

*Un salarié
convoqué à
entretien le 29
avril et licencié
pour faute le 24
mai 1996
conteste son
licenciement au
motif de ne pas
avoir reçu le*

courrier de licenciement pour raison de mouvements sociaux des services postaux. Le salarié arguant de l'article L 122-41 du code du travail qui précise qu'une sanction disciplinaire ne peut intervenir moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. La cour précise que dans ce cas il faut se placer à la date d'envoi par l'employeur et non la date de réception par le salarié et confirme la validité du licenciement.

ayant le moyen de s'assurer que sa lettre est bien parvenue ; que, par suite, la cour d'appel qui n'a pas caractérisé le caractère imprévisible d'une grève postale et le mauvais fonctionnement de l'administration postale ne constituant pas un événement de force majeure, a violé les articles 1148 du Code civil et L. 122-41 du Code du travail ;

2 / que le caractère tardif de la sanction au regard des exigences de l'article L. 122-41 du Code du travail prive le licenciement de cause réelle et sérieuse ; qu'en effet aucun fait fautif ne peut donner lieu à des poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois ; qu'en l'espèce, dans ses conclusions d'appel laissées sans réponse, M. X... soutenait que la société Grassoise d'habitation à loyer modéré avait engagé une seconde procédure de licenciement et avait ainsi renoncé à sanctionner les faits visés dans la lettre du 10 juin 1996 convoquant M. X... pour le 25 juin 1996, exactement pour les mêmes faits que précédemment ; que le 27 juin 1996, l'employeur a signifié au salarié une lettre de licenciement comportant une motivation identique à celle figurant dans la lettre du 10 juin ; que la faute invoquée, postérieure au délai de deux mois se trouvait prescrite en sorte que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'ainsi la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu, d'abord, que, pour déterminer si un licenciement pour faute, notifié par une lettre recommandée, est intervenu dans le délai d'un mois après la date fixée pour l'entretien préalable, il convient de se placer à la date à laquelle l'employeur a envoyé cette lettre, de sorte que la cour d'appel qui a constaté que l'entretien préalable s'était déroulé le 29 avril 1996 et que l'employeur avait notifié à M. X... son licenciement par une lettre recommandée expédiée le 24 mai 1996 a, peu important que cette lettre n'ait pas été présentée à son destinataire en raison d'une défaillance des services postaux, exactement décidé que le licenciement était intervenu dans le délai d'un mois après cet entretien ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel, qui a retenu que le contrat de travail avait été rompu le 11 juin 1996 et que la seconde procédure de licenciement engagée par l'employeur le 21 juin 1996 était sans valeur ni effet juridique a répondu au moyen prétendument délaissé ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé dans aucune de ses branches ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen qui ne serait pas de nature à permettre à lui seul l'admission du pourvoi ;

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Grassoise d'habitation à loyer modéré aux dépens ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du neuf juin deux mille quatre.

Cass. Soc.

07/04/2004

02-40359

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 7 avril 2004 Rejet.

N° de pourvoi : 02-40359
Publié au bulletin

Président : M. Sargos.
Rapporteur : M. Liffran.
Avocat général : M. Foerst.

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le deuxième moyen annexé au présent arrêt :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nîmes, 21 novembre 2001), que M. X... a été engagé par l'Association de formation pour la coopération et la promotion professionnelle méditerranéenne (ACPM), le 2 juin 1998, en qualité de coordonnateur pédagogique ; que le salarié a été licencié, le 4 mai 1999, pour insuffisance professionnelle et perte de confiance ; que, contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que M. X... reproche à l'arrêt de le débouter de sa demande d'indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement, en faisant valoir un moyen tiré de ce qu'il ne pouvait être convoqué à un entretien préalable un jour où il ne travaillait pas, alors que la loi impose que cet entretien ait lieu pendant la durée et à l'époque du travail ;

Mais attendu que la convocation du salarié à l'entretien préalable en dehors du temps de travail ne constitue pas une irrégularité de procédure ; qu'il peut seulement prétendre à la réparation du préjudice subi ;

*Un coordonnateur
pédagogique
licencié pour
insuffisance
professionnelle et
perte de
confiance
conteste son*

licenciement au motif qu'il a été convoqué à l'entretien préalable un jour ou il ne travaillait pas. Par ailleurs le temps passé à l'entretien lui avait été payé. La cour précise que la convocation du salarié à l'entretien préalable en dehors du temps de travail ne constitue pas une irrégularité de procédure et qu'il peut seulement prétendre à réparation du préjudice subit.

Que la cour d'appel, qui a relevé par motif adopté que le temps passé à l'entretien préalable lui avait été payé comme temps de travail, a rejeté à bon droit la demande du salarié ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les premier, troisième, quatrième et cinquième moyens dont aucun ne serait de nature à permettre l'admission du pourvoi :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette la demande de l'Association de formation pour la coopération et la promotion professionnelle méditerranéenne (ACPM) ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du sept avril deux mille quatre.

Publication : Bulletin 2004 V N° 110 p. 99

Décision attaquée : Cour d'appel de Nîmes, 2001-11-21
Titrages et résumés CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Formalités légales - Entretien préalable - Convocation - Convocation en dehors du temps de travail - Portée.

La convocation du salarié à l'entretien préalable au licenciement en dehors du temps de travail ne constitue pas une irrégularité de procédure. Le salarié peut seulement prétendre à la réparation du préjudice subi et a droit à ce que le temps passé à l'entretien préalable lui soit payé comme temps de travail.

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Formalités légales - Entretien préalable - Convocation - Convocation en dehors du temps de travail - Sanction - Détermination

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Salaire - Cause - Travail du salarié - Travail effectif - Définition - Temps passé à l'entretien préalable de licenciement en dehors du temps de travail

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Formalités légales - Inobservation - Exclusion - Cas - Convocation à l'entretien préalable en dehors du temps de travail

Cass. Soc.

14/01/2003

00-45883

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 14 janvier 2003 Rejet.

N° de pourvoi : 00-45883
Publié au bulletin

Président : M. Sargos .
Rapporteur : Mme Andrich.
Avocat général : M. Duplat.
Avocats : la SCP Parmentier et Didier, la SCP Vier et Barthélemy.

REPUBLICQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu que, selon l'arrêt attaqué rendu en référé (Versailles, 28 septembre 2000) Mlle X..., désignée en qualité de personne qui assiste le salarié lors de l'entretien préalable à son licenciement par arrêté préfectoral du 30 avril 1998, a été embauchée en qualité de vendeuse par la société Boulangerie de l'Europe, le 25 mai 1998 ; qu'elle a été licenciée le 6 novembre 1998 avec dispense d'effectuer son préavis, sans que son employeur n'ait sollicité une autorisation administrative de licenciement ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Boulangerie de l'Europe fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir ordonné la réintégration de la salariée dans son emploi, alors, selon le moyen :

1) que le point de départ de la protection attachée à la qualité de conseiller du salarié est la connaissance, par l'employeur, de l'inscription de l'intéressé sur la liste établie par le Préfet ; que la seule publication de cette liste au recueil des actes administratifs du département ne suffit pas à établir la

connaissance de l'employeur ; qu'en décidant au contraire que la publicité de la liste des conseillers établie par arrêté préfectoral du 30 avril 1998 avait eu pour effet de rendre opposable à la société la désignation de la salariée en qualité de conseiller du salarié, pour en déduire que cette dernière avait été irrégulièrement licenciée le 6 novembre 1998, la cour d'appel a violé les articles L. 122-14-14 et suivants et D. 122-3 du Code du travail ;

2) que le salarié ne peut bénéficier de la protection légale instituée par l'article L. 122-14-14 du Code du travail au profit du conseiller du salarié qu'à la condition d'exercer effectivement ses fonctions dans l'intérêt général ; qu'il appartient au juge du fond de le vérifier ; qu'en décidant dès lors que la circonstance que Mlle X... n'aurait jamais utilisé sa qualité de conseiller ne peut constituer un abus de droit permettant à l'employeur de s'affranchir des dispositions légales, sans rechercher, comme il lui était demandé, si l'intéressée n'avait pas détourné les règles du statut protecteur dans son seul intérêt, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-14 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, qu'aux termes de l'article D. 122-3 du Code du travail, la liste des conseillers est établie par le préfet et qu'elle est publiée au recueil des actes administratifs de la préfecture ; qu'elle peut être consultée tant en préfecture, qu'à l'inspection du travail et en mairie ; qu'il en résulte qu'en raison de cette publicité les inscriptions sur ladite liste, sont opposables à tous ;

Et attendu, ensuite, que la protection exorbitante du droit commun accordée au salarié chargé d'assister les salariés convoqués en vue d'un licenciement par l'article L. 122-14-16 du Code du travail est indépendante de l'accomplissement de missions dont la mise en oeuvre ne lui appartient pas ; d'où il suit que la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur reproche à la cour d'appel de l'avoir condamné à verser à la salariée une somme de 180 000 francs au titre de l'indemnité sanctionnant la méconnaissance du statut protecteur, alors selon le moyen, que le salarié protégé sans autorisation peut prétendre à une indemnisation compensant la perte de rémunération entre le licenciement et la réintégration, que dans l'évaluation de ce préjudice, le juge doit tenir compte des allocations de chômage perçues par le salarié pendant cette période, ainsi que des salaires que celui-ci a pu percevoir au titre d'un nouvel emploi ; qu'en refusant de tenir compte de la rémunération perçue par Mlle X... de l'entreprise UP Date informatique, ainsi que de ses indemnités ASSEDIC, la cour d'appel a violé l'article L. 122-14-16 du Code du travail ;

Mais attendu que la salariée protégée dont le contrat de travail est rompu sans autorisation administrative, est en droit d'obtenir, au titre de la méconnaissance du statut protecteur, une indemnité au moins égale au

La salariée protégée dont le contrat de travail est rompu sans autorisation administrative, est en droit d'obtenir, au titre de la méconnaissance du statut protecteur, une indemnité au moins égale au montant de la rémunération qu'elle aurait du

percevoir entre son éviction et l'expiration de la période de protection.

montant de la rémunération qu'elle aurait dû percevoir entre son éviction et l'expiration de la période de protection ; que l'existence de l'obligation n'étant pas sérieusement contestable, la cour d'appel a souverainement fixé le montant de la provision à valoir sur cette indemnité ;

Que le moyen ne peut être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Boulangerie de l'Europe aux dépens ;

Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatorze janvier deux mille trois.

Publication : Bulletin 2003 V N° 4 p. 3

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles, 2000-09-28
Titrages et résumés 1°

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Formalités légales - Entretien préalable - Assistance du salarié - Absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise - Conseiller du salarié - Inscription sur la liste préfectorale - Publication - Effets - Opposabilité du statut protecteur.

1°

La publication au recueil des actes administratifs de la préfecture du département, de la liste des personnes qui assistent et conseillent le salarié lors de l'entretien préalable au licenciement rend la protection de la personne qui assiste et conseille le salarié lors de l'entretien préalable à son licenciement prévue à l'article L. 122-14-16 du Code du travail, opposable à tous.

1°

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Salarié protégé - Mesures spéciales - Domaine d'application - Conseiller du salarié

1°

REPRESENTATION DES SALARIES - Règles communes - Contrat de travail - Licenciement - Mesures spéciales - Domaine d'application - Conseiller du salarié

1°

REPRESENTATION DES SALARIES - Règles communes - Statut protecteur - Opposabilité - Condition

2°

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Formalités légales - Entretien préalable - Assistance du salarié - Absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise - Conseiller du salarié - Mission - Exercice - Défaut - Portée.

2°

La protection dont bénéficie le conseiller du salarié est indépendante de l'accomplissement de missions dont la mise en oeuvre ne lui appartient pas.

Précédents jurisprudentiels : A RAPPROCHER : (1°). Chambre sociale, 2002-05-22, Bulletin 2002, V, n° 175 (1), p. 174 (rejet).

Codes cités : 1° : . Code du travail L122-14-16, D122-3.

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)

Cass. Soc.

27/06/2002

00-41893

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 27 juin 2002 Rejet.

N° de pourvoi : 00-41893
Publié au bulletin

Président : M. Sargos .
Rapporteur : M. Coeuret.
Avocat général : M. Kehrig.
Avocat : Mme Thouin-Palat.

REPUBLICQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Sur le moyen unique :

Attendu que M. Muller, embauché le 23 mars 1995 en qualité de chauffeur par la société Unalest a été licencié pour motif économique par lettre du 25 juin 1997 ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de paiement d'un complément de salaire sur période de maladie ainsi que de dommages-intérêts pour non respect de la procédure de licenciement ;

Attendu que la société Unalest fait grief à l'arrêt attaqué (Metz, 31 janvier 2000) de l'avoir condamnée à payer à M. Muller une somme à titre d'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement alors, selon le moyen :

1° que selon l'article L. 122-14 du Code du travail, la lettre de convocation à un entretien préalable à un licenciement ne doit pas fixer la date de cet entretien en deçà d'une période de cinq jours ouvrables suivant sa présentation et ne doit aviser le salarié qu'il a le droit d'être assisté par une personne étrangère à l'entreprise que s'il n'existe pas au sein de celle-ci une institution représentative du personnel ; qu'en décidant que ces dispositions avaient vocation à s'appliquer, tout en constatant qu'un représentant des salariés requis par l'article 10 de la loi du 25 janvier 1985 avait été élu, la cour d'appel a violé l'article L. 122-14 susvisé du Code du travail ;

Le représentant des salariés ne peut jouer le rôle d'une institution représentative du personnel. La lettre de convocation à un entretien préalable à un licenciement doit aviser le salarié qu'il a le droit de se faire assister par une personne étrangère à l'entreprise s'il n'existe pas d'IRP, sachant que le représentant des salariés désigné en application de l'article 10 de la loi du 25/01/1985 ne peut être considéré comme telle.

2° que selon l'article L. 122-14 du Code du travail, la lettre de convocation à un entretien préalable à un licenciement ne doit pas fixer la date de cet entretien au deçà d'une période des cinq jours ouvrables suivant sa présentation et ne doit aviser le salarié qu'il a le droit d'être assisté par une personne étrangère à l'entreprise que s'il n'existe pas au sein de celle-ci une institution représentative du personnel ; qu'en décidant que ces dispositions avaient vocation à s'appliquer tout en constatant la présence d'un représentant syndical dans l'entreprise, la cour d'appel a derechef violé l'article L. 122-14 susvisé du Code du travail ;

Mais attendu d'abord que le représentant des salariés désigné en application de l'article 10 de la loi du 25 janvier 1985, devenu l'article L. 621-8 du Code de commerce, dispose d'attributions limitées aux seuls actes relatifs à la procédure collective ouverte à l'égard de l'entreprise qui l'emploie et qu'il ne peut dès lors être considéré comme une institution représentative du personnel au sens du Code du travail ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel a constaté que M. Heim n'avait jamais été, de l'aveu même de l'employeur, désigné délégué syndical, la société occupant moins de cinquante salariés et qu'il n'avait jamais été élu délégué du personnel ; qu'elle en a justement déduit que l'entreprise Unalest n'était pas pourvue d'institutions représentatives du personnel lorsqu'elle a engagé une procédure de licenciement à l'égard de M. Muller et qu'en conséquence la lettre de convocation à l'entretien préalable devait mentionner la faculté pour celui-ci de se faire assister par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur la liste dressée par le représentant de l'Etat dans le département ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

REJETTE le pourvoi.

Publication : Bulletin 2002 V N° 223 p. 217

Décision attaquée : Cour d'appel de Metz, 2000-01-31
Titrages et résumés CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Formalités légales - Entretien préalable - Assistance du salarié - Absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise - Institution représentative - Définition .

Le représentant des salariés désigné en application de l'article 10 de la loi du 25 janvier 1985, devenu l'article L. 621-8 du Code de commerce, dispose d'attributions limitées aux seuls actes relatifs à la procédure collective ouverte à l'égard de l'entreprise qui l'emploie et il ne peut, dès lors, être considéré comme une institution représentative du personnel au sens du Code du travail.

REPRESENTATION DES SALARIES - Institution représentative du personnel
- Définition

ENTREPRISE EN DIFFICULTE - Redressement judiciaire - Représentant des
salariés - Statut - Détermination

Codes cités : Code de commerce L621-8.

Lois citées : Loi 85-98 1985-01-25 art. 10.

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)

Cass. Soc.

05/02/2003

01-01672

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 5 février 2003 Cassation partielle.

N° de pourvoi : 01-01672
Publié au bulletin

Président : M. Sargos .
Rapporteur : M. Leblanc.
Avocat général : M. Kehrig.
Avocat : la SCP Delaporte, Briard et Trichet.

REPUBLICQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-14, L. 122-14-4, alinéa 1er, et L. 122-14-5 du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte de la combinaison de ces textes que lorsque, en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise, la règle relative à l'assistance du salarié par un conseiller n'a pas été respectée, la sanction prévue par l'article L. 122-14-4, alinéa premier, du Code du travail, instituant une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire en cas d'inobservation de la procédure, est applicable aux salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou ayant été licenciés par un employeur qui occupe habituellement moins de onze salariés, qu'il s'agisse ou non d'un licenciement pour une cause réelle et sérieuse ; que lorsque le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, ces salariés ont droit, en outre, à la réparation du préjudice en résultant, selon les dispositions de l'article L. 122-14-5, alinéa 2, du même Code ;

*Conséquences de
la violation de la
règle relative à*

*l'assistance du salarié par un conseiller extérieur.
L'employeur qui ne respecte pas la procédure relative à l'assistance du salariés par un conseiller extérieur en l'absence de représentant du personnel, soit verser, au salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté ou si l'entreprise emploie moins de 11 salariés, une indemnité qui ne pourra être fixée à plus d'un mois de salaire. Mais désormais, si le licenciement est, en outre, dépourvu de cause réelle et sérieuse, ce dernier ne pourra prétendre qu'à la réparation évaluée selon l'article L. 122-14-5 et non pas à l'indemnité minimale de 6 mois de salaire en application de l'article L. 122-14-4.*

Attendu que M. X..., engagé à compter du 22 janvier 1999 par la société Juri-Fisc en qualité d'avocat, a été licencié le 18 juin 1999, sans respect des règles de procédure de l'article L. 122-14 du Code du travail ;

Attendu que pour accorder au salarié une indemnité équivalente à six mois de salaires l'arrêt attaqué, après avoir relevé que le licenciement était intervenu sans cause réelle et sérieuse et sans respect de la procédure, retient que les sanctions édictées par l'article L. 122-14-4 du Code du travail sont, en ce cas, applicables aux salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté et que l'indemnité de six mois de salaire constitue un minimum légal de réparation ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'indemnité prévue par l'article L. 122-14-4, alinéa 1er, du Code du travail, ne peut être supérieure à un mois de salaire, et qu'il appartenait aux juges du fond d'indemniser le préjudice subi pour licenciement sans cause réelle et sérieuse selon son étendue, en application de l'article L. 122-14-5, alinéa 2, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE et ANNULE, mais seulement en ce que la cour d'appel a alloué au salarié la somme de 66 000 francs à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 9 novembre 2000, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du cinq février deux mille trois.

Publication : Bulletin 2003 V N° 41 p. 37

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles, 2000-11-09
Titrages et résumés CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Formalités légales - Entretien préalable - Assistance du salarié - Inobservation - Sanction - Etendue .

Il résulte de la combinaison des articles L. 122-14, L. 122-14-4, alinéa 1er, et L. 122-14-5 du Code du travail que, lorsque la règle relative à

l'assistance du salarié par un conseiller n'a pas été respectée, la sanction prévue par l'article L. 122-14-4, alinéa 1er, instituant une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire en cas d'inobservation de la procédure de licenciement, est applicable aux salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté ou ayant été licenciés par un employeur qui occupe habituellement moins de onze salariés, qu'il s'agisse ou non d'un licenciement pour une cause réelle et sérieuse. Si le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, ces salariés ont droit, en outre, à la réparation du préjudice en résultant, selon les dispositions de l'article L. 122-14-5, alinéa 2, du Code du travail.

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Formalités légales - Entretien préalable - Assistance du salarié - Inobservation - Sanction - Ancienneté du salarié - Portée

Précédents jurisprudentiels : A RAPPROCHER : Chambre sociale, 2001-06-26, Bulletin 2001, V, n° 233, p. 186 (rejet) et les arrêts cités.

Codes cités : Code du travail L122-14, L122-14-4, alinéa 1er, L122-14-5.

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)

Cass. Soc.

14/01/2003

01-40319

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 14 janvier 2004 Rejet

N° de pourvoi : 01-40319
Inédit

Président : M. FINANCE conseiller

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Limoges, 14 novembre 2000), que M. X..., qui avait été engagé à compter du 14 mars 1995 par la société Kréon industrie en qualité d'ingénieur commercial sur le territoire américain, a été licencié le 30 janvier 1996 pour faute grave aux motifs suivants : "non-respect des objectifs contractuels pour l'année 1995, signature de chèques pour des montants dépassant la délégation accordée" ; qu' il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant au paiement d'indemnités au titre de la rupture ;

Sur le premier moyen

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande d'indemnité conventionnelle de licenciement alors, selon le moyen, qu'en appréciant ses droits au jour de la rupture du contrat sans rechercher quelle ancienneté il aurait acquise au terme du contrat, c'est-à-dire à l'expiration du délai de préavis, après avoir admis son droit à une indemnité compensatrice de préavis de trois mois de salaire, la cour d'appel a violé les articles L. 122-8 du Code du travail et 29 de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie ;

Mais attendu que si, pour déterminer le montant de l'indemnité de

Un ingénieur commercial est licencié et réclame ses indemnités de licenciement car il estime avoir l'ancienneté nécessaire en fin de préavis. Or la cour rappelle que le droit aux indemnités naît au moment de la réception de la lettre de

licenciement qu'importe que le calcul se fasse dans un second temps en fonction de la date de fin de délai congé.

licenciement, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise s'apprécie à la date d'expiration normale du délai-congé, qu'il soit ou non exécuté, le droit au bénéfice de cette indemnité naît, sauf clause expresse contraire, à la date de notification du licenciement ;

Et attendu, qu'ayant constaté que le salarié ne bénéficiait pas d'une ancienneté d'une année dans l'entreprise au moment de son licenciement, condition requise par l'article 29 de la convention collective susvisée, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

Et sur le second moyen, tel qu'il figure en annexe :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatorze janvier deux mille quatre.

Décision attaquée : cour d'appel de Limoges (Chambre sociale) 2000-11-14

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)

Cass. Soc.

28/10/2003

01-42404

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 28 octobre 2003 Rejet.

N° de pourvoi : 01-42404
Publié au bulletin

Président : M. Sargos.
Rapporteur : Mme Slove.
Avocat général : M. Collomp.
Avocat : Me Blanc.

REPUBLICQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen, pris en ses deux branches :

Attendu que Mme X..., salariée protégée, a été licenciée pour faute grave par lettre du 25 février 2000 à la suite de l'autorisation accordée par l'inspecteur du travail du 17 janvier 2000 et notifiée à l'employeur le 18 ;

Attendu qu'il est fait grief à la cour d'appel (Orléans, 1er mars 2001) d'avoir déclaré le licenciement de la salariée sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1 / que lorsque l'employeur entend prononcer un licenciement disciplinaire à l'encontre d'un salarié protégé, la procédure spéciale à ces salariés l'emporte sur la procédure disciplinaire ; que dès lors, la demande adressée par l'employeur à l'inspecteur du travail en vue d'être autorisé à prononcer un licenciement interrompt le délai d'un mois imparti prévu à l'article L. 122-41, sans qu'un nouveau délai ne commence à courir à la suite de l'autorisation (violation de l'article L. 122-41 du Code du travail) ;

Un salarié protégé

est licencié pour faute grave par lettre du 25 février à la suite de l'autorisation accordée par l'inspection du travail le 17 janvier et notifiée à l'employeur le 18. Pour le délégué, l'employeur disposait d'un mois pour le licencier à compter de la réception de l'autorisation de l'inspection. Ce que confirme la cour, après le délai d'un mois le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

2 / qu'en tout état de cause, le juge judiciaire ne peut, en présence d'une autorisation administrative de licencier un salarié protégé, et sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, décider que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, même pour une raison postérieure à l'autorisation (violation des articles L. 122-14-3, L. 122-41, L. 425-1, L. 436-1 du Code du travail, de la loi des 16 et 24 août 1790 et du décret du 16 fructidor an III) ;

Mais attendu que lorsque l'employeur est tenu de recueillir l'autorisation de l'inspecteur du travail pour licencier un salarié protégé, le délai d'un mois pour notifier le licenciement court à compter du jour où l'employeur a reçu notification de cette autorisation ; qu'en cas de dépassement de ce délai le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Clinique Jeanne d'Arc aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette les demandes de la société Clinique Jeanne d'Arc et de Mme X... ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit octobre deux mille trois.

Publication : Bulletin 2003 V N° 262 p. 267

Décision attaquée : Cour d'appel d'Orléans, 2001-03-01
Titrages et résumés CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Cause - Cause réelle et sérieuse - Défaut - Applications diverses - Licenciement disciplinaire d'un salarié protégé notifié plus d'un mois après la notification de l'autorisation administrative.

Lorsque l'employeur est tenu de recueillir l'autorisation de l'inspecteur du travail pour licencier un salarié protégé, le délai d'un mois pour notifier le licenciement court à compter du jour où l'employeur a reçu notification de cette autorisation. En cas de dépassement de ce délai, le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Salarié protégé - Mesures spéciales - Autorisation administrative - Notification à l'employeur - Effets - Point de départ du délai de notification du licenciement - Détermination

REPRESENTATION DES SALARIES - Règles communes - Contrat de travail - Licenciement - Mesures spéciales - Autorisation administrative - Notification à l'employeur - Portée

Précédents jurisprudentiels : A RAPPROCHER : Chambre sociale, 1997-04-03, Bulletin 1997, V, n° 138, p. 101 (cassation).

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.

27/11/2001

99-44889

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 27 novembre 2001 Rejet.

N° de pourvoi : 99-44889
Publié au bulletin

Président : M. Sargos .
Rapporteur : Mme Trassoudaine-Verger.
Avocat général : M. Bruntz.
Avocat : la SCP Bachellier et Potier de la Varde.

REPUBLICQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Sur le moyen unique :

Attendu que M. X..., au service de la CRCAM Anjou Mayenne depuis le 2 juin 1971, en dernier lieu en qualité de conseiller clientèle, a été licencié pour faute grave le 26 février 1996 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir des indemnités de rupture ;

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt attaqué (Angers, 17 juin 1999) de l'avoir débouté de sa demande en paiement d'indemnité de licenciement et de préavis et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, qu'il résulte des articles L. 122-14-1 et L. 122-41 du Code du travail que la lettre de licenciement pour motif disciplinaire ne peut être notifiée au salarié moins d'un jour franc après la tenue de l'entretien préalable et qu'à défaut le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'ainsi, la cour d'appel qui, tout en constatant que la lettre de licenciement a été expédiée le jour même de l'entretien préalable, n'a alloué à M. X... qu'une indemnité pour non-respect de la procédure, a violé les textes susvisés ;

Mais attendu que la cour d'appel a exactement décidé que l'inobservation par l'employeur du délai d'un jour franc prévu aux articles L. 122-14-1 et L. 122-41 du Code du travail entre l'entretien préalable et l'envoi de la lettre de licenciement constitue une irrégularité de forme devant être réparée par l'allocation d'une indemnité fixée en fonction du préjudice subi par le salarié, dans les conditions fixées aux articles L. 122-14-4 et L. 122-14-5 du Code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

L'inobservation par l'employeur du délai d'un jour franc entre l'entretien préalable et l'envoi de la lettre de licenciement constitue une irrégularité de forme devant être réparée par l'allocation d'une indemnité fixée

en fonction du préjudice subi par le salarié. Attention législation modifiée à deux jours ouvrables.

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

Publication : Bulletin 2001 V N° 361 p. 288

Décision attaquée : Cour d'appel d'Angers, 1999-06-17

Titrages et résumés CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Licenciement disciplinaire - Formalités légales - Lettre de licenciement - Notification - Délai - Inobservation - Indemnité - Calcul .

L'inobservation par l'employeur du délai d'un jour franc prévu aux articles L. 122-14-1 et L. 122-41 du Code du travail entre l'entretien préalable et l'envoi de la lettre de licenciement constitue une irrégularité de forme devant être réparée par l'allocation d'une indemnité fixée en fonction du préjudice subi par le salarié, dans les conditions fixées aux articles L. 122-14-4 et L. 122-14-5 du Code du travail.

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Formalités légales - Notification - Lettre recommandée - Expédition - Délai - Inobservation - Portée

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Formalités légales - Inobservation - Préjudice - Réparation - Pouvoirs des juges

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Formalités légales - Inobservation - Préjudice - Evaluation

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Formalités légales - Inobservation - Portée

Précédents jurisprudentiels : A RAPPROCHER : Chambre sociale, 1998-03-11, Bulletin 1998, V, n° 136, p. 101 (cassation partielle), et les arrêts cités ; Chambre sociale, 1999-06-29, Bulletin 1999, V, n° 310, p. 224 (cassation partielle), et les arrêts cités.

Codes cités : Code du travail L122-14-1, L122-14-5, L122-41 et L122-14-4.

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass. Soc.

21/11/2001

99-45424

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 21 novembre 2001 Rejet.

N° de pourvoi : 99-45424
Publié au bulletin

Président : M. Merlin, conseiller le plus ancien faisant fonction. .
Rapporteur : Mme Maunand.
Avocat général : M. Duplat.
Avocat : la SCP Monod et Colin.

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Sur les deux moyens réunis :

Attendu que M. Carbonnier a été engagé, en qualité de directeur des ressources humaines par la société Semiac aux droits de laquelle vient la société Valfond mécanique suivant contrat de travail du 15 mars 1995 ; qu'une période d'essai de six mois était prévue ; que le 24 juillet 1995, M. Carbonnier a donné sa démission précisant respecter le délai d'un mois de préavis jusqu'au 23 août 1995 ; que l'entreprise a été fermée pour congés annuels du 31 juillet 1995 au 28 août 1995 ; que la société Semiac a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de dommages-intérêts pour rupture anticipée du préavis ;

Attendu que la société Valfond mécanique fait grief à l'arrêt attaqué (Versailles, 7 octobre 1999) 1° de la débouter de sa demande tendant à voir condamner M. Carbonnier au paiement de dommages-intérêts pour rupture anticipée du contrat de travail alors, selon le moyen, que le préavis dû par le salarié démissionnaire qui a commencé à courir avant la date de fermeture de l'entreprise par congé annuel, fixée avant la démission, est suspendu pendant cette période de congé, peu important à cet égard que le salarié en cause ne remplisse pas les conditions requises pour bénéficier des congés payés ; que M. Carbonnier qui savait en donnant sa démission qu'il ne pourrait effectuer en continu le préavis d'un mois dont il était débiteur puisque l'entreprise fermait pour cause de congé annuel quelques jours plus tard n'a nullement été empêché d'exécuter intégralement son préavis mais qu'il s'est lui-même privé, compte tenu de la combinaison entre la date choisie par lui pour notifier sa démission et la date de fermeture de

La fermeture d'une entreprise pour congé annuel n'a pas pour effet de suspendre pour la durée de cette fermeture, le préavis du salarié démissionnaire et que l'impossibilité pour celui-ci d'exécuter son préavis ne saurait le priver, conformément à l'article L. 122-8, de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait accompli son travail. Dans

le cas présent la cour de cassation fait une exception pour ce salarié et l'employeur ne peut se prévaloir de demande de dommage et intérêts pour rupture anticipée du préavis en se fondant sur une jurisprudence connue de la cour de cassation qui affirme que le préavis débute le jour de la notification du licenciement ou de la démission, qu'il est suspendu pour toute la durée des congés et qu'il reprend ensuite jusqu'à son terme, la date d'expiration du contrat est alors reportée d'autant.

l'entreprise pour quatre semaines, qu'il connaissait, de la possibilité d'exécuter le préavis de manière ininterrompue ; qu'en se prononçant ainsi, la cour d'appel a violé les articles 25 de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie et l'article L. 122-5 du Code du travail ; 2o de la condamner au paiement au salarié d'une somme à titre de rappel de salaires et de préavis alors, selon le moyen, que M. Carbonnier n'avait été privé de la possibilité d'exécuter intégralement son préavis, mais était seulement empêché, du fait de la date de sa démission et de la fermeture de l'entreprise durant quatre semaines pour mise en congé annuel du personnel, de l'exécuter de manière continue ; qu'en condamnant l'employeur à verser à l'intéressé un salaire au titre de cette période durant laquelle il n'avait effectué aucun travail ni n'avait été dispensé d'effectuer son préavis, la cour d'appel a violé l'article 25 de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie et les articles L. 122-5 et L. 122-8 du Code du travail ;

Mais attendu que la fermeture d'une entreprise pour congé annuel n'a pas pour effet de suspendre pour la durée de cette fermeture, le préavis du salarié démissionnaire et que l'impossibilité pour celui-ci d'exécuter son préavis ne saurait le priver, conformément à l'article L. 122-8 du Code du travail, de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait accompli son travail ;

Et attendu que la cour d'appel qui a constaté que l'inexécution par le salarié de l'intégralité de son préavis résultait d'un arrêt d'activité indépendant de sa volonté, causé par la fermeture temporaire de l'entreprise pour congé annuel, a exactement décidé que l'employeur ne pouvait se prévaloir d'une rupture anticipée du préavis par le salarié et que ce dernier pouvait prétendre à la rémunération qu'il aurait dû percevoir s'il avait travaillé ;

D'où il suit que les moyens ne sont pas fondés ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

Publication : Bulletin 2001 V N° 354 p. 283

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles, 1999-10-07
Titrages et résumés CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Démission - Délai-congé - Inexécution - Cause - Fermeture temporaire de l'établissement - Portée .

La fermeture d'une entreprise pour congé annuel n'a pas pour effet de suspendre pour la durée de cette fermeture le préavis du salarié démissionnaire et l'impossibilité pour celui-ci d'exécuter son préavis ne saurait le priver, conformément à l'article L. 122-8 du Code du travail, de la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait accompli son travail.

Codes cités : Code du travail L122-8.

Cass.soc.,

23 mars 2005

N°02-46105

Un livreur qui bénéficie du statut collectif des employés, est licencié pour faute grave pour avoir refusé d'effectuer le vernissage d'un meuble . Si pour l'employeur et la cour d'appel , il s'agit d'une tâche de sa fonction , le salarié forme sur un pourvoi sur un moyen de procédure : la lettre recommandée de convocation à entretien ayant été adressée à un domicile ou le salarié ne vivait plus depuis un an, l'employeur s'était rendu personnellement au domicile du salarié pour lui remettre en main propre sans obtenir de récépissé. Position confirmée par la cour de cassation, qui précise que même en présence de témoignages, une lettre remise en main propre est

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 23 mars 2005 Cassation
N° de pourvoi : 02-46105
Publié au bulletin
Président : M. CHAGNY conseiller

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu que M. X..., engagé par Mme Y..., le 1er juillet 1997, en qualité de livreur ou pour tout autre emploi de même niveau suivant les nécessités de l'entreprise, avec le bénéfice du statut collectif des employés, a été licencié pour faute grave le 15 décembre 1998, pour avoir refusé d'effectuer le vernissage d'un meuble ; que contestant le bien-fondé de son licenciement et le non-respect de la procédure de licenciement par l'employeur, il a saisi la juridiction prud'homale ;
Sur le second moyen :
Vu l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;
Attendu que pour déclarer le licenciement du salarié justifié par une faute grave, l'arrêt attaqué énonce qu'il ne peut être soutenu que la fonction de vernisseur ne soit pas de même niveau que celle de livreur, que le salarié avait toujours exercé des fonctions de vernisseur dans l'entreprise et que celle-ci était une petite structure qui exigeait la polyvalence des employés ;
Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que la convention collective des magasins de vente de meubles au détail, applicable au litige, ne prévoyait pas la fonction de vernisseur dans les commerces de cette catégorie, en sorte qu'il ne pouvait être reproché au salarié d'avoir refusé d'accomplir une tâche qui n'entrait pas dans les attributions énumérées par son contrat de travail, peu important qu'il ait été embauché "en qualité de livreur ou de tout autre emploi de même niveau suivant les nécessités de l'entreprise", la cour d'appel a violé le texte susvisé ;
Sur le premier moyen :
Vu l'article L. 122-14 du Code du travail ;
Attendu que selon ce texte l'employeur, ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre récépissé, en lui indiquant l'objet de la convocation ;
Attendu que pour juger régulière la convocation de l'intéressé à l'entretien

*insuffisante :
"Qu'en statuant
ainsi, alors qu'elle
avait constaté que
l'employeur s'était
rendu au nouveau
domicile du
salarié, ce dont il
résultait que ce
dernier lui en
avait fait
connaître
l'adresse et alors
que l'absence de
récepissé de
remise en main
propre de la lettre
de convocation ne
peut être
suppléée par des
témoignages, la
cour d'appel a
violé le texte
susvisé ;"*

préalable à son licenciement, l'arrêt retient que la lettre recommandée avait été envoyée à une adresse à laquelle il n'habitait plus depuis un an, qu'il n'avait pas fait connaître sa nouvelle adresse à son employeur et qu'il était établi par les témoignages des salariés de l'entreprise qu'il l'avait reçue en main propre ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que l'employeur s'était rendu au nouveau domicile du salarié, ce dont il résultait que ce dernier lui en avait fait connaître l'adresse et alors que l'absence de récepissé de remise en main propre de la lettre de convocation ne peut être suppléée par des témoignages, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 10 octobre 2002, entre les parties, par la cour d'appel de Chambéry ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Grenoble ;

Condamne M. Y... aux dépens ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-trois mars deux mille cinq.

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

05 avril 2005

N° 02-45784

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 5 avril 2005 Rejet

N° de pourvoi : 02-45784
Inédit

Président : M. BOURET conseiller

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu que M. X..., engagé le 18 janvier 1982 en qualité de directeur par la société Banque de l'Europe Méridionale (BEMO) a été licencié pour motif économique le 8 janvier 1999 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 4 juillet 2002) d'avoir jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1 / que la cessation, totale ou partielle, d'activité de l'entreprise constitue un motif économique de licenciement au même titre que les difficultés économiques, les mutations technologiques et la réorganisation de l'entreprise ; que, dès lors "la suppression de l'activité relative aux crédits à l'importation et aux crédits documentaires" de la société Bemo, constituait bien en l'espèce l'indication d'un motif économique dans la lettre de licenciement ; qu'en décidant le contraire pour juger dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement de M. X... motivé par cette cessation, la cour d'appel a violé les articles L. 122-14-2 et L. 321-1 du Code du travail ;

2 / que la disparition d'une activité au sein de l'entreprise emporte nécessairement la suppression de l'ensemble des postes qui y sont affectés ; que, dès lors, l'indication de la suppression de l'activité relative aux crédits à l'importation et aux crédits documentaires impliquait nécessairement la suppression de poste de M. X... qui en était le responsable ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 122-14-2 et L. 321-1 du Code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a relevé que la lettre de licenciement ne mentionnait pas l'incidence sur l'emploi du salarié de la cause économique du licenciement, a décidé à bon droit qu'elle ne répondait pas

La Banque de l'Europe Méridionale (BEMO) licencie pour motif économique un salarié et lui au titre de son indemnité de licenciement, 17 mois de salaires en application de la convention collective et trois ou quatre mois de salaires de plus, à la demande de son employeur. Au total, le salarié reçoit 25 mois de salaires au titre de l'indemnité de licenciement ... S'apercevant de son erreur, la Banque demande le remboursement du trop versé . Trop tard,

l'employeur avait manifesté son intention libérale : " Mais attendu que la cour d'appel, qui a relevé que l'excédent de paiement d'indemnité de licenciement avait sa cause dans l'intention libérale de l'employeur, a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé "

aux exigences légales de motivation ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande reconventionnelle en remboursement du trop perçu par le salarié au titre de l'indemnité de licenciement alors, selon le moyen, que la répétition de l'indu objectif n'est pas subordonnée à la preuve d'une erreur ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt attaqué que Mme Y... avait déclaré avoir alloué à M. X..., au titre de son indemnité de licenciement, 17 mois de salaires en application de la convention collective et trois ou quatre mois de salaires de plus, à la demande de son employeur ; que M. X... a néanmoins perçu 25 mois de salaires au titre de l'indemnité de licenciement ; qu'en déboutant dès lors la société Bemo de la totalité de sa demande en répétition de l'indu, lorsqu'au moins trois mois de salaires versés au salarié demeuraient indus tant au regard de la convention collective que de l'intention libérale prêtée à l'employeur, la cour d'appel a violé les articles 1235 et 1376 du Code civil par refus d'application ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a relevé que l'excédent de paiement d'indemnité de licenciement avait sa cause dans l'intention libérale de l'employeur, a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la Banque de l'Europe méridionale aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette les demandes des parties ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du cinq avril deux mille cinq.

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

19 avril 2005

N° 02-46295

Quatre agents de surveillance sont licenciés pour faute grave sur la base de bandes vidéos d'un système de vidéosurveillance mis en place par un client. Contestant leur licenciement, les salariés font valoir qu'il s'agit d'un procédé illicite puisque qu'il n'avait pas été porté à la connaissance des salariés. Retenant que le système vidéo avait été mis en place par un client pour surveiller une porte d'entrée et qu'il n'avait pas pour but de contrôler les salariés, la cour de cassation décide que ce mode de preuve est admissible : " Mais attendu que si l'employeur ne peut mettre en oeuvre un dispositif de contrôle de l'activité professionnelle

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 19 avril 2005 Rejet

N° de pourvoi : 02-46295
Publié au bulletin

Président : M. SARGOS

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu que quatre salariés, engagés par la société Immodef en qualité d'agents de surveillance, ont été licenciés pour faute grave le 15 avril 1997 ;

Attendu que les salariés font grief à l'arrêt attaqué (Versailles, 18 juin 2002) d'avoir retenu la licéité des bandes vidéos comme moyen de preuve établissant l'existence d'une faute grave, alors, selon le moyen :

1 / que chaque partie doit prouver, conformément à la loi, les faits nécessaires au succès de sa prétention, que l'utilisation d'un moyen de surveillance qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés, quels qu'en soient les motifs, constitue un moyen de preuve illicite, qu'en considérant que les bandes vidéo enregistrées sur les lieux de travail des salariés constituaient un moyen de preuve des griefs de l'employeur alors que les salariés n'avaient pas été avisés de l'existence de ce dispositif de contrôle, la cour d'appel a violé les articles 9 du nouveau Code de procédure civile et L. 121-8 du Code du travail ;

2 / qu'à supposer que le procédé de surveillance d'un local dans lequel le salarié ne travaille pas puisse être considéré comme licite dès lors qu'il a pour seul objet de garantir la sécurité du local, tel ne peut être le cas d'un dispositif placé en face de la porte d'accès à l'entrepôt qui englobe nécessairement la surveillance du chemin de ronde et donc l'activité des agents de sécurité ; qu'ainsi à défaut d'avoir constaté que les caméras se trouvaient à l'intérieur du local informatique excluant de manière certaine la

qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés, il peut leur opposer les preuves recueillies par les systèmes de surveillance des locaux auxquels ils n'ont pas accès, et n'est pas tenu de divulguer l'existence des procédés installés par les clients de l'entreprise ; qu'ayant constaté que la mise en place de la caméra avait été décidée par un client et n'avait pas pour but de contrôler le travail des salariés mais uniquement de surveiller la porte d'accès d'un local dans lequel ils ne devaient avoir aucune activité, la cour d'appel a pu décider, sans encourir les griefs du moyen, que les enregistrements vidéo litigieux constituaient un moyen de preuve licite ; que le moyen n'est pas fondé "

surveillance de l'activité des salariés, et recherché si l'activité de surveillance n'incluait pas les déplacements dans l'entreprise autres que ceux imposés contractuellement entre la société Scor et la société Immodef, la cour d'appel ne pouvait dire que la caméra n'avait pas pour but de surveiller l'activité du personnel mais seulement la porte d'accès à l'entrepôt ; qu'en statuant ainsi, elle a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L. 121-8 du Code du travail et 9 du nouveau Code de procédure civile ;

3 / que l'obligation de loyauté qui pèse sur l'employeur implique l'information préalable du salarié de tout dispositif de surveillance mis en place sur son lieu de travail et dont l'employeur a eu connaissance, quel que soit l'objectif de ce dispositif, peu important qu'il n'ait pas lui-même procéder à l'installation du dispositif de surveillance ;

qu'en statuant au motif inopérant que la société Immodef n'avait pas participé à cette mise en place alors qu'elle a constaté que le directeur d'exploitation de la société Immodef en avait été informé, sans tirer les conséquences légales de cette constatation, la cour d'appel a violé les articles L.120-4 et L. 121-8 du Code du travail ;

Mais attendu que si l'employeur ne peut mettre en oeuvre un dispositif de contrôle de l'activité professionnelle qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés, il peut leur opposer les preuves recueillies par les systèmes de surveillance des locaux auxquels ils n'ont pas accès, et n'est pas tenu de divulguer l'existence des procédés installés par les clients de l'entreprise ; qu'ayant constaté que la mise en place de la caméra avait été décidée par un client et n'avait pas pour but de contrôler le travail des salariés mais uniquement de surveiller la porte d'accès d'un local dans lequel ils ne devaient avoir aucune activité, la cour d'appel a pu décider, sans encourir les griefs du moyen, que les enregistrements vidéo litigieux constituaient un moyen de preuve licite ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne MM. X..., Y..., Z... et A... aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette la demande de la société Immodef devenue la société Eurogem ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-neuf avril deux mille cinq.

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

11 mai 2005

N° 03-41366

Un salarié en contrats de qualification chez Monoprix se voit reproché ses nombreuses absences (panne de voiture, grève SNCF, un arrêt de travail pour maladie) . Son contrat est rompu pour faute grave. Si pour la cour d'appel la répétition des faits dénote le manque total de sérieux du salarié à l'égard de son employeur, pour la cour de cassation, ils sont insuffisants pour caractériser une faute grave : " Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses propres constatations que le salarié avait expliqué ses deux premières absences par une panne de voiture, puis par une grève SNCF, que la troisième était consécutive à un arrêt de travail pour maladie, ce

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 11 mai 2005 Cassation

N° de pourvoi : 03-41366

Inédit

Président : M. FINANCE conseiller

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur les moyens réunis :

Vu l'article L. 122-3-8 du Code du travail ;

Attendu que M. X... a été engagé par la société Monoprix à compter du 6 avril 1999 selon un contrat de qualification d'une durée de 18 mois ; que le contrat a été rompu pour faute grave le 23 novembre 1999 ; qu'estimant la rupture de son contrat de travail abusive, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de dommages-et-intérêts pour rupture abusive et de dommages-intérêts pour perte de formation ;

Attendu que pour justifier la rupture anticipée du contrat de travail, la cour d'appel a retenu, d'une part, qu'il apparaissait en définitive que la réalité des faits reprochés à M. X... était établie, même si, pour les notes de frais, le terme de falsification utilisé par l'employeur pouvait être remplacé par celui de réclamation abusive, et d'autre part, que c'était à tort que le conseil de prud'hommes avait analysé séparément chacun des reproches fait à M. X..., alors que c'était la répétition de ces faits qui dénotait le manque total de sérieux du salarié à l'égard de son employeur, et qui rendait ainsi impossible la poursuite du contrat de travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses propres constatations que le salarié avait expliqué ses deux premières absences par une panne de voiture, puis par une grève SNCF, que la troisième était consécutive à un arrêt de travail pour maladie, ce dont il résultait que les faits reprochés au salarié ne constituaient pas une faute grave justifiant la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 14 novembre 2002, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

dont il résultait que les faits reprochés au salarié ne constituaient pas une faute grave justifiant la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée, la cour d'appel a violé le texte susvisé "

remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Nîmes ;

Condamne la société Monoprix aux dépens ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du onze mai deux mille cinq.

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)

titre	date	codage	commentaire
Cass. Soc.	07/04/2004	01-44191	Un consultant est licencié pour motif économique suite à son refus d'une modification contractuelle. Or il constate que plusieurs semaines avant son refus un recrutement externe a été opéré pour un poste de consultant au sein du groupe sans que ce poste lui ait été proposé. La cour précise que l'obligation de reclassement doit être exécutée loyalement dans le cas présent l'employeur a manqué à son obligation de loyauté.
Conseil d'Etat	28/01/2004	257130	Un salarié membre suppléant du CE est licencié avec autorisation de l'inspection, il demande l'annulation de l'autorisation car toutes les possibilités de reclassement n'ont pas été envisagées. En effet selon le conseil d'état utiliser un cabinet d'outplacement en lui imposant une obligation de résultat ne dédouane pas l'employeur surtout lorsque l'on propose au salarié des postes déqualifiés. Ainsi l'inspecteur du travail doit avant de donner son autorisation, vérifier que l'entreprise a réellement cherché à reclasser son salarié.
Conseil d'Etat	28/01/2004	225435	Un salarié DP, DS et représentant syndical au CE est licencié pour motif économique avec autorisation de l'inspection confirmée par le ministre. Le salarié protégé considère que toute les possibilités de reclassement n'ont pas été envisagées au niveau du groupe, il se plaint de n'avoir eu que deux propositions d'emplois personnalisées avec baisse de rémunération substantielles et diminution de la qualification et des listes d'emplois vacants dans le

			<p>groupe dont certains ne correspondaient manifestement pas à ses compétences. Le conseil d'état annule l'autorisation.</p>
<p><u>Cass.soc.</u></p>	<p>20 octobre 2004</p>	<p>N° 02-42645</p>	<p>Lors de la liquidation amiable de la Banque internationale pour l'Afrique Occidentale décidée en juin 1990, Mr X. bénéficie des mesures du plan social. Deux mesures sont prévues : d'une part, la faculté pour les salariés de bénéficier, sur leur demande, d'un reclassement externe avec les services d'une antenne-emploi qui devait leur proposer une offre ferme d'emploi dans un délai d'un an après leur intégration dans l'antenne, service également ouvert si le salarié n'était pas confirmé dans un emploi de remplacement, d'autre part, la possibilité de présenter leur candidature à la BNP, actionnaire majoritaire, avec continuité du contrat de travail si elle était acceptée . Intégré dans l'antenne emploi le 2 janvier 1991 et licencié, à sa demande, le 27 janvier suivant ; son emploi de remplacement n'ayant pas été confirmé, Mr X. réintègre l'antenne emploi et sollicite une offre ferme d'emploi dans le délai prévu par le plan social . Une offre adressée par la BNP en mars 1992 sans continuité du contrat de travail est refusée. La cour d'appel rejette la demande du salarié d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse car l'employeur a rempli son obligation de reclassement et que la faute de la rupture repose sur le salarié qui est intervenu dans le processus de rupture des relations contractuelles prévues par ce plan en imposant ses propres dates de prise en charge et de rupture ; Censurant sévèrement la cour d'appel, la cour de cassation rappelle quelques fondamentaux : 1. Les mesures de reclassement doivent être recherchées en amont du plan social mais figurer aussi dans le plan</p>

			<p>social : " Attendu, cependant, qu'avant tout licenciement pour motif économique l'employeur doit rechercher et proposer aux salariés les postes disponibles dans l'entreprise ou dans le groupe et qu'il en est ainsi même lorsqu'un plan social a été établi " 2. Le plan social engage l'employeur ^ même si le salarié n'a pas demandé à bénéficier de ses mesures : "Attendu, cependant, que le plan social engage l'employeur qui est tenu par les offres qu'il comporte sans que le salarié ait à demander à en bénéficier ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher si l'employeur avait, dans les délais, proposé au salarié alors inscrit à l'antenne emploi, une offre d'emploi conforme aux engagements du plan social, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;"</p>
<p>Cass.soc.</p>	<p>17 décembre 2004</p>	<p>N°03-40.008</p>	<p>La société SAMSE qui avait conclu en 1996 une clause de non-concurrence dépourvue de contrepartie financière plaide qu'elle s'était alors conformée à la jurisprudence en vigueur de la Cour de Cassation . Cette dernière n'exigeait nullement alors une contrepartie financière . Pour l'entreprise il est interdit au juge d'appliquer rétroactivement un revirement de jurisprudence . L'impérieuse nécessité d'assurer la sauvegarde et l'effectivité de la liberté fondamentale d'exercer une activité professionnelle permet d'exiger immédiatement l'application de la nouvelle jurisprudence : " Mais attendu que l'exigence d'une contrepartie financière à la clause de non-concurrence répond à l'impérieuse nécessité d'assurer la sauvegarde et l'effectivité de la liberté fondamentale d'exercer une activité professionnelle ; que, loin de violer les textes visés par le moyen et notamment l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits</p>

			de l'homme et des libertés fondamentales, la cour d'appel en a au contraire fait une exacte application en décidant que cette exigence était d'application immédiate ; que le moyen n'est pas fondé ;"
<u>Cass.soc.</u>	08 décembre 2004	N° 02-44045	Licencié le 17 octobre 1997 pour motif économique, après l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire à l'égard de son employeur, M.X constate que le jour même de son licenciement, il avait été remplacé dans son emploi par un salarié engagé à cette fin. Pour la Cour de cassation , si les dispositions de l'art. L 122-12 ne s'appliquent pas dans le cadre d'un plan de cession aux licenciements autorisés, elles jouent pour les contrats repris. Il y a fraude lorsque l'entreprise repreneuse impose la liste des salariés à licencier pour éluder cette obligation : " Mais attendu qu'ayant constaté que, le jour-même de son licenciement, M. X... avait été remplacé dans son emploi par un salarié engagé à cette fin, la cour d'appel en a exactement déduit, sans relever d'office un moyen qui était déjà dans le débat et sans méconnaître l'autorité dont était investi le jugement arrêtant le plan de cession, que ce licenciement avait été obtenu par fraude et qu'il ouvrait droit à ce titre au paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse "

Cass.soc.

5 janvier 2005

N° 02-47290

M. X..., assistant principal d'un cabinet d'expertise comptable est licencié pour faute grave. Le salarié conteste la régularité de la procédure du fait de l'omission de la signature de la lettre de licenciement. Position confirmée par la Cour de cassation, l'omission de la signature affecte la régularité de la procédure : "Attendu, cependant, que pour être régulière la lettre de licenciement doit être signée ; qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que toute irrégularité de la procédure de licenciement entraîne pour le salarié un préjudice que l'employeur doit réparer et qu'il appartient au juge d'évaluer, la cour d'appel a violé les textes susvisés "

Cass.soc.

12 janvier 2005

N° 02-43514

Mme X..., est licenciée dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique. Elle demande l'annulation de son licenciement et des dommages intérêts en se fondant sur l'insuffisance du plan social car l'employeur s'était contenté d'afficher les emplois disponibles au sein du groupe auquel appartenait la société, aucune disposition légale n'imposant à l'employeur d'indiquer, à l'intérieur du plan lui-même, la nature, la localisation et le nombre des postes disponibles . Position censurée par la cour de cassation : « Attendu, cependant, qu'un plan social qui ne précise ni le nombre, ni la nature, ni la localisation des emplois vacants et offerts au reclassement ne répond pas aux exigences de l'article L. 321-4-1 du Code du travail »

Cass.soc.,

16 février 2005

N° 04-40.265,
03-41.879, 03-
41.880

Un salarié demande la remise d'attestations fiscales afin de bénéficier d'exonérations accordées par le code général des impôts, ce que refuse l'employeur qui estime qu'il n'est pas de son rôle de remettre des attestations certifiant d'exonérations fiscales. La cour de cassation précise que si l'employeur ne peut pas certifier d'exonérations fiscales, il lui appartient de remettre des attestations reprenant le pays où le contrat est réalisé : " Qu'en statuant ainsi, alors que le salarié demandait dans ses conclusions non des attestations certifiant d'exonérations fiscales mais une attestation reprenant le pays où le contrat avait été réalisé, le type d'activité de l'entreprise, le nom du salarié, sa fonction, son salaire annuel net imposable base France et le détail des différentes primes et avantages liés à l'expatriation exprimé annuellement, la cour d'appel a violé le texte susvisé "

Cass.soc.,

16 mars 2005

N° 02-45753

Un décatisseur-emballeur-peseur , représentant du personnel, fait l'objet d'un licenciement pour motif économique autorisé par l'inspecteur du travail en raison de la suppression de son emploi . Son emploi était, dans l'entreprise, le seul de la catégorie D 138 de la convention collective applicable. Pour donner gain de cause au salarié, la cour d'appel la catégorie professionnelle qui sert de base à l'établissement de l'ordre des licenciements concerne l'ensemble des salariés qui exercent dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune. Reprenant les dispositions conventionnelles, la cour de cassation censure la cour d'appel d'avoir méconnu le dispositif conventionnel qui impose comme cadre de calcul , la catégorie professionnelle : " Attendu,

			<p>cependant, que selon l'article 54 G de la convention collective applicable, dont les dispositions relatives à l'ordre des licenciements s'imposent aux termes de l'article L. 321-1.1 du Code du travail, précise que cet ordre s'apprécie par catégorie professionnelle : d'où il suit que la cour d'appel qui a statué comme elle l'a fait sans rechercher si l'ordre des licenciements avait été respecté dans la catégorie professionnelle dont relève le salarié au sens de la convention collective, n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des textes susvisés ;"(Cass.soc., 16 mars 2005, N° 02-45753)</p>
Cass.soc.	20 avril 2005	N° 03-41490	<p>Engagée comme responsable export par contrat à durée déterminée conclu pour assurer le remplacement de Mme Y..., pour une durée minimum de six mois et ayant pour terme "le retour effectif de Mme Y..., suite à son congé de maternité et ses congés payés" , Mme X. poursuit son remplacement lorsque Mme Y... prend un congé parental d'éducation d'un an. A la suite de la liquidation de l'entreprise, le liquidateur met fin, le même jour au contrat de Mme Y... et de Mme X... Mme Y demande le paiement d'une indemnité pour rupture anticipée du CDD. A tort, pour la cour de cassation, le licenciement économique de la salariée en CDI entraînait de plein droit la rupture du CDD : " Mais attendu que la cour d'appel, ayant constaté que Mme Y... avait été licenciée pour motif économique le 14 mai 1996, en a exactement déduit, sans encourir les griefs du moyen, que ce licenciement, qui emportait sa cessation définitive d'activité, entraînait de plein droit la fin du contrat à durée déterminée conclu pour son remplacement ;"</p>

Cass.soc.,

11 mai 2005

N°03-41382

A l'occasion d'une prise de contrôle par la société Plasticentre du groupe Neyrat Peyronie, quatorze licenciements pour motif économique sont prononcés dans le groupe Neyrat Peyronie en raison d'une perte de l'activité et du chiffre d'affaire de certains secteurs, d'une baisse des marges sur un autre, et d'une perte avant impôt pour l'exercice 1996. Les salariés contestent le caractère réel et sérieux du licenciement dans la mesure où la société Plasticentre qui avait pris le contrôle était bénéficiaire dans le même secteur d'activité. Cette argumentation emporte la conviction de la cour de cassation qui estime que c'est bien le secteur d'activité du groupe confronté à un licenciement économique qui doit être pris en compte pour apprécier le caractère réel et sérieux du motif économique : "Attendu, cependant, que la réalité du motif économique d'un licenciement doit être appréciée au regard du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise concernée ; D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait en se bornant à examiner les résultats des seules sociétés du groupe Neyrat Peyronie, sans tenir compte, comme l'y invitaient les écritures d'appel des salariés, des résultats de la société Plasticentre qui en avait pris le contrôle et exerçait dans le même secteur d'activité, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard du texte susvisé ;"

[Cass.soc.](#)

15 juin 2005

N° 03-48.094

La société Wolber exploitait à Soissons une usine de fabrication de pneumatiques, elle décide en 1999 de cesser son activité et de fermer son usine, en raison de difficultés économiques et à la suite de la résiliation d'un contrat de sous-traitance conclu avec la société Manufacture française de pneumatiques Michelin (MFPM). Elle présente, en conséquence, au comité d'entreprise un plan social dont les salariés obtiennent la nullité. Ils exigent, en conséquence, la réintégration dans les emplois qu'ils occupaient avant leur licenciement. Or, la société Wolber a cessé définitivement son activité et ses actifs industriels ont été vendus ... Devait-on réintégrer des salariés dans une entreprise qui avait disparu ? Pour prévenir une telle aberration, la loi Borloo a modifié l'article L. 122-14-4 du code du travail en restreignant la réintégration des salariés dans les seules entreprises ayant des emplois disponibles de nature à permettre la réintégration du salarié.: C'est donc une des premières applications des nouvelles dispositions légales que la cour de cassation met en oeuvre en rejetant le pourvoi des salariés : " Attendu, ensuite, que la cour d'appel a constaté que la société Wolber avait cessé définitivement son activité et que ses actifs industriels avaient été vendus ; qu'ayant ainsi fait ressortir que l'entreprise avait disparu, elle a pu en déduire que la réintégration, demandée dans les seuls emplois que les salariés occupaient dans cette entreprise avant leurs licenciements, était devenue matériellement impossible " Article L. 122-14-4 " Lorsque le tribunal constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle et de nul effet, conformément aux dispositions du cinquième alinéa de

			l'article L. 321-4-1, il peut prononcer la nullité du licenciement et ordonner, à la demande du salarié, la poursuite de son contrat de travail, sauf si la réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible de nature à permettre la réintégration du salarié."
Cass.soc.	8 juin 2005	N° 03-41410	<p>Une assistante technique est licenciée pour motif économique à la suite de la perte d'un marché. Le retentissement de la perte du contrat de prestation de services sur l'ensemble des résultats de la société et les difficultés économiques entraînées justifiaient amplement le motif économique pour l'employeur. C'est ignorer, pour la cour de cassation, que la perte d'un marché ne peut jamais constituer un motif économique de licenciement ! : "Mais attendu que la perte de marché ne constitue pas en soi un motif économique de licenciement ; que la cour d'appel, qui a constaté que la lettre de licenciement se bornait à invoquer la perte d'un contrat de prestation de services entraînant la suppression du poste de la salariée, sans préciser l'incidence de cette circonstance sur la situation économique de l'entreprise, a pu décider que le licenciement, qui n'était motivé ni par des difficultés économiques ni par la nécessité d'une réorganisation, n'avait pas de cause économique ; que le moyen n'est pas fondé "</p>

▶ **14 résultats.**

▶ [Recherche dans les arrêts de Jurisprudence](#)

Cass. Soc.

07/04/2004

01-44191

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 7 avril 2004 Cassation partielle.

N° de pourvoi : 01-44191
Publié au bulletin

Président : M. Sargos.
Rapporteur : Mme Farthouat-Danon.
Avocat général : M. Allix.
Avocats : la SCP Ancel et Couturier-Heller, la SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez.

REPUBLICQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique, pris en ses deux premières branches :

Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que M. X... a été engagé par la société Bipe Conseil le 2 octobre 1995, en qualité de directeur de département ; que, dans le cadre d'une réorganisation engagée à la fin de l'année 1996, un accord de réduction du temps de travail a été conclu les 7 mars et 4 avril 1997, dont les cadres dirigeants ont, à la demande de l'administration, été exclus, la décision étant prise de leur proposer une modification de leur contrat reprenant les termes de l'accord ; que M. X... s'est vu remettre le 9 juin 1997 un avenant à son contrat de travail emportant diminution de la durée du travail et de la rémunération ; qu'ayant refusé le 10 juin 1997 cette modification de son contrat, il a été licencié pour motif économique le 26 juin 1997 ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel,

après avoir décidé que la société Bipe Conseil devait rechercher un reclassement au sein de la société Stratorg qui appartient au même groupe, retient que si celle-ci a bien engagé un consultant chef de projet en mai 1997, cet engagement a précédé de plusieurs semaines le refus du salarié d'accepter la modification de son contrat, de sorte qu'aucun reproche ne peut être formé à l'encontre de l'employeur ;

Attendu cependant que l'employeur doit exécuter loyalement son obligation de reclassement ; que la cour d'appel, qui a constaté que, dans l'une des sociétés du groupe, un poste qui aurait pu être offert à M. X... avait été pourvu par un recrutement extérieur alors que le processus de licenciement était en cours, ce dont il résulte que l'employeur avait manqué à son obligation de loyauté, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur la troisième branche du moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté M. X... de sa demande de licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 5 avril 2001, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris ;

Condamne la société Bipe Conseil aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, condamne la société Bipe Conseil à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du sept avril deux mille quatre.

Publication : Bulletin 2004 V N° 114 p. 103

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles, 2001-04-05
Titrages et résumés CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement économique - Reclassement - Obligation de l'employeur - Mise en oeuvre - Obligation de loyauté - Portée.

En vertu de l'article 1134 du Code civil l'employeur est tenu d'exécuter loyalement son obligation de reclassement. Manque à cette obligation la

Un consultant est licencié pour motif économique suite à son refus d'une modification contractuelle. Or il constate que plusieurs semaines avant son refus un recrutement externe a été opéré pour un poste de consultant au sein du groupe sans que ce poste lui ait été proposé. La cour précise que l'obligation de reclassement doit être exécutée loyalement dans le cas présent l'employeur a manqué à son obligation de loyauté.

société, faisant partie d'un groupe, qui engage un processus de licenciement pour motif économique contre l'un de ses salariés alors qu'à la même époque un poste, qui aurait pu être offert à ce salarié, était pourvu par un recrutement extérieur dans une autre société du groupe.

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Obligations - Reclassement du salarié - Exécution loyale de cette obligation - Portée

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement économique - Reclassement - Obligation de l'employeur - Mise en oeuvre - Moment

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement économique - Reclassement - Obligation de l'employeur - Périmètre de l'obligation - Groupe de sociétés - Portée

Précédents jurisprudentiels : A rapprocher : Chambre sociale, 1998-10-27, Bulletin, V, n° 453, p. 339 (rejet) ; Chambre sociale, 1999-03-30, Bulletin, V, n° 146, p. 105 (cassation partielle) ; Chambre sociale, 2002-09-25, Bulletin, V, n° 278, p. 268 (rejet).

Codes cités : Code civil 1134.

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)

Conseil d'Etat

28/01/2004

257130

Conseil d'État
statuant
au contentieux
N° 257130
Inédit au Recueil Lebon

8ème sous-section jugeant seule

M. Sauron, Rapporteur
M. Collin, Commissaire du gouvernement

M. Le Roy, Président
SCP NICOLAY, DE LANOUELLE

Lecture du 28 janvier 2004

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Vu l'arrêt en date du 2 avril 2003 par lequel la cour administrative d'appel de Paris a transmis au Conseil d'Etat en application de l'article R. 321-1 du code de justice administrative la requête présentée à cette cour par la SA GROUPE ENVERGURE ;

Vu la requête sommaire et le mémoire complémentaire, enregistrés les 7 août et 13 décembre 2001 au greffe de la cour administrative d'appel de Paris présentée pour la SA GROUPE ENVERGURE, dont le siège est 31 avenue Jean Moulin à Torcy-Marne-la-Vallée (77200), représentée par son président-directeur général en exercice ; la SA GROUPE ENVERGURE demande :

1°) d'annuler le jugement du 5 juin 2001 par lequel le tribunal administratif de Melun a, saisi par M. Tugdual Y de la question préjudicielle soulevée par le conseil de prud'hommes de Meaux dans son jugement en date du 14 décembre 1998, déclaré illégale la décision en date du 31 juillet 1997 de l'inspecteur du travail de Seine-et-Marne ayant autorisé ladite société à le licencier ;

2°) de rejeter les conclusions de M. Y devant le tribunal administratif de

Melun ;

3°) de condamner M. Y à lui verser la somme de 2 300 euros en application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le code du travail ;

Vu le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de M. Sauron, Maître des Requêtes,
- les observations de la SCP Nicolaÿ, de Lanouvelle, avocat de la SA GROUPE ENVERGURE et de Me Odent, avocat de M. Y,
- les conclusions de M. Collin, Commissaire du gouvernement ;

Considérant que la SA GROUPE ENVERGURE a obtenu, par décision en date du 31 juillet 1997 de l'inspecteur du travail de la Seine-et-Marne, l'autorisation de licencier pour motif économique M. Y, membre suppléant du comité d'entreprise ; que le conseil de prud'hommes de Meaux, saisi par M. Y, d'une demande d'indemnisation du préjudice que lui a causé son licenciement, a sursis à statuer et a renvoyé les parties à saisir la juridiction administrative de la question préjudicielle de l'appréciation de la légalité de cette décision ;

Considérant qu'en vertu des dispositions de l'article L. 436-1 du code du travail relatives aux conditions de licenciement des membres titulaires ou suppléant du comité d'entreprise, les salariés légalement investis des fonctions de membre du comité d'entreprise bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que, lorsque le licenciement d'un de ces salariés est envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où la demande de licenciement est fondée sur un motif de caractère économique, il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre de rechercher sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si la situation de l'entreprise justifie le licenciement du salarié, en tenant compte notamment de la nécessité des réductions envisagées d'effectifs et de la possibilité d'assurer le reclassement du salarié dans l'entreprise ou au sein du groupe auquel appartient cette dernière ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux premiers juges que la SA GROUPE ENVERGURE s'est bornée à envoyer des lettres circulaires aux autres sociétés du groupe, sans engager préalablement une recherche effective des postes disponibles dans l'entreprise, puis dans les entreprises du groupe auquel elle appartenait, alors même que la formation et l'expérience de M. Y ne se limitaient pas aux dernières fonctions que le salarié avait exercées ; qu'elle n'a, en outre, pas même attendu la réponse à la totalité de ces courriers avant de présenter la demande d'autorisation de licenciement à l'administration ; que ni la proposition d'une convention

Un salarié membre suppléant du CE est licencié avec autorisation de l'inspection, il demande l'annulation de l'autorisation car toutes les possibilités de reclassement n'ont pas été envisagées. En effet selon le conseil d'état utiliser un cabinet d'outplacement en lui imposant une obligation de résultat ne dédouane pas l'employeur surtout lorsque l'on propose au salarié des postes déqualifiés. Ainsi l'inspecteur du travail doit avant de donner son autorisation, vérifier que l'entreprise a réellement cherché à reclasser son salarié.

de conversion, ni le recours à un cabinet de reclassement externe avec obligation de résultat ne sauraient être regardés comme une proposition de reclassement ; qu'enfin l'offre d'emplois non qualifiés et rémunérés à un niveau plus de deux fois inférieurs à celui du salaire de l'intéressé ne peut être considérée comme une modalité sérieuse de reclassement alors que la société n'établit pas en quoi les emplois de cadre qu'elle a pourvus entre la demande de licenciement et la date où elle y a procédé n'auraient pu être proposé à l'intéressé, la circonstance, d'ailleurs pas mieux établie, qu'une formation ait été nécessaire au salarié pour les occuper ne suffisant à les exclure du champ de l'obligation de recherche d'un reclassement qui s'imposait à l'entreprise ;

Considérant que c'est à bon droit que par le jugement attaqué, qui est suffisamment motivé, le tribunal administratif de Melun a considéré que, dans ces conditions, l'inspecteur du travail de Seine-et-Marne a entaché d'illégalité sa décision du 31 juillet 1997 en relevant pour accorder l'autorisation de licenciement sollicitée que la SA GROUPE ENVERGURE avait sérieusement cherché à reclasser son salarié ; que, dès lors, ladite société n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Melun a déclaré illégale la décision de l'inspecteur du travail du 31 juillet 1997 autorisant le licenciement de M. Y ;

Sur l'application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

Considérant que les dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative font obstacle à ce que M. Y qui n'est pas, dans la présente instance, la partie perdante soit condamné à payer la somme que la SA GROUPE ENVERGURE demande pour les frais exposés par elle et non compris dans les dépens ; que dans les circonstances de l'espèce, il y a lieu de condamner la SA GROUPE ENVERGURE à payer à M. Y la somme de 2 300 euros sur le fondement des mêmes dispositions ;

D E C I D E :

Article 1er : La requête de la SA GROUPE ENVERGURE est rejetée.

Article 2 : La SA GROUPE ENVERGURE est condamnée à verser la somme de 2 300 euros à M. Y en application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

Article 3 : La présente décision sera notifiée à la SA GROUPE ENVERGURE, à M. Tugdual Y et au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité.

Appréciation de la légalité



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Conseil d'Etat

28/01/2004

225435

Conseil d'État
statuant
au contentieux
N° 225435
Inédit au Recueil Lebon

8ème sous-section jugeant seule

M. Sauron, Rapporteur
M. Collin, Commissaire du gouvernement

M. Le Roy, Président
LE PRADO

Lecture du 28 janvier 2004

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Vu la requête sommaire et le mémoire complémentaire, enregistrés les 27 septembre 2000 et 29 janvier 2001 au secrétariat du contentieux du Conseil d'Etat, présentés pour la SOCIETE COGECOM, dont le siège est 20, avenue Rapp à Paris (75007), la SOCIETE COGECOM demande au Conseil d'Etat d'annuler l'arrêt du 12 juillet 2000 par lequel la cour administrative d'appel de Paris a rejeté sa demande tendant à l'annulation du jugement du 3 novembre 1997 par lequel le tribunal administratif de Paris a annulé la décision du 21 juillet 1995 du ministre du travail et du dialogue social confirmant la décision de l'inspecteur du travail des Hauts-de-Seine autorisant la société Telesystemes à licencier M. Daniel X ;

Vu les autres pièces du dossier ;

Vu le code du travail ;

Vu le code de justice administrative ;

Après avoir entendu en séance publique :

- le rapport de M. Sauron, Maître des Requêtes,

- les observations de Me Le Prado, avocat de la SOCIETE COGECOM et de la SCP Masse-Dessen, Thouvenin, avocat de M. X,

- les conclusions de M. Collin, Commissaire du gouvernement ;

Considérant que la SOCIETE COGECOM se pourvoit en cassation contre l'arrêt du 12 juillet 2000 par lequel la cour administrative d'appel de Paris a rejeté sa demande tendant à l'annulation du jugement du 3 novembre 1997 par lequel le tribunal administratif de Paris a annulé la décision du 21 juillet 1995 du ministre du travail et du dialogue social confirmant la décision de l'inspecteur du travail des Hauts-de-Seine autorisant la société Telesystemes à licencier pour motif économique M. X, délégué du personnel, délégué syndical et représentant syndical au comité d'entreprise d'une de ses filiales, la société Telesystemes ;

Considérant qu'aux termes de l'alinéa 2 de l'article R. 138 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, en vigueur à la date de l'arrêt attaqué : La requête, le mémoire complémentaire annoncé dans la requête et le premier mémoire de chaque défendeur sont communiqués aux parties avec les pièces jointes dans les conditions prévues aux articles R. 139 et R. 141 ; qu'aux termes de l'alinéa 1 de l'article 156 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel : Les mémoires produits après la clôture de l'instruction ne donnent pas lieu à communication et ne sont pas examinés par la juridiction ; qu'aux termes de l'alinéa 1 de l'article 155 du même code : Si le président de la formation de jugement n'a pas pris une ordonnance de clôture, l'instruction est close trois jours francs avant la date de l'audience indiquée dans l'avis d'audience.... ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que l'avis susmentionné indiquait comme date d'audience le 29 juin 2000 ; qu'à défaut d'une ordonnance de clôture, celle-ci est intervenue le 25 juin à minuit ; que le 23 juin 2000, M. X a déposé un mémoire en défense au greffe de la cour ; qu'il appartenait dès lors à la cour, qui a d'ailleurs visé et analysé ce mémoire, de le communiquer à la société requérante ; qu'en s'abstenant de procéder de la sorte, la cour a méconnu les exigences qui découlent des dispositions précitées de l'article R. 138 du code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, reprises à l'article R. 611-1 du code de justice administrative ; qu'il suit de là, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens du pourvoi, que la SOCIETE COGECOM est fondée à demander l'annulation de l'arrêt attaqué ;

Considérant qu'aux termes de l'article L. 821-2 du code de justice administrative, le Conseil d'Etat s'il prononce l'annulation d'une décision administrative statuant en dernier ressort peut régler l'affaire au fond si l'intérêt d'une bonne administration de la justice le justifie ; que, dans les circonstances de l'espèce, il y a lieu de régler l'affaire au fond ;

Considérant qu'en vertu des dispositions des articles L. 412-18, L. 425-1 et L. 436-1 du code du travail relatives aux conditions de licenciement respectivement des délégués syndicaux, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, les salariés légalement investis des fonctions de délégué syndical, délégué du personnel et du mandat de représentant syndical au comité d'entreprise bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, d'une protection exceptionnelle ; que, lorsque le licenciement d'un de ces salariés est

Un salarié DP, DS et représentant syndical au CE est licencié pour motif économique avec autorisation de l'inspection confirmée par le ministre. Le salarié protégé considère que toute les possibilités de reclassement n'ont pas été envisagées au niveau du groupe, il se plaint de n'avoir eu que deux propositions d'emplois personnalisés avec baisse de rémunération substantielles et diminution de la qualification et des listes d'emplois vacants dans le groupe dont certains ne correspondaient

manifestement pas à ses compétences. Le conseil d'état annule l'autorisation.

envisagé, ce licenciement ne doit pas être en rapport avec les fonctions représentatives normalement exercées ou l'appartenance syndicale de l'intéressé ; que, dans le cas où la demande de licenciement est fondée sur un motif de caractère économique, il appartient à l'inspecteur du travail et, le cas échéant, au ministre de rechercher sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, si la situation de l'entreprise justifie le licenciement du salarié, en tenant compte notamment de la nécessité des réductions envisagées d'effectifs et de la possibilité d'assurer le reclassement du salarié dans l'entreprise ou au sein du groupe auquel appartient cette dernière ;

Considérant que si, pour apprécier les possibilités de reclassement offertes au salarié, l'autorité administrative, saisie d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique par une société appartenant à un groupe, ne peut se borner à prendre en considération la seule situation de la société demanderesse, elle est tenue de faire porter son examen sur les entreprises du groupe dont les activités ou l'organisation offrent à l'intéressé la possibilité d'exercer des fonctions comparables ;

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que les deux propositions d'emplois personnalisés dans la société qui ont été faites à M. X emportaient, pour l'intéressé une baisse de rémunération substantielle, que ne compensait pas la réévaluation ultérieurement proposée, et une diminution de son niveau de qualification ; que, dans ces conditions, le comportement de l'intéressé ne peut être regardé comme à l'origine de l'échec de son reclassement ; qu'en lui adressant, en outre, des listes d'emplois vacants dans le groupe qui lui étaient envoyés dans le cadre de diffusions générales, et dont certains ne correspondaient manifestement pas à ses compétences, et alors qu'elle n'établit pas qu'elle aurait été dans l'impossibilité d'assurer le reclassement de l'intéressé dans les entreprises du groupe France Télécom, auquel elle appartient, et dont les activités ou l'organisation offraient la possibilité d'exercer des fonctions comparables, la SOCIETE COGECOM ne peut être regardée comme ayant fait les efforts nécessaires de reclassement lui incombant ; que dès lors, le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle était, dans ces conditions, et pour ce seul motif, tenu de refuser l'autorisation sollicitée ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que la SOCIETE COGECOM n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Paris a annulé la décision du ministre autorisant à licencier M. X ;

Sur l'application de l'article L. 761-1 du code de justice administrative :

Considérant qu'il y a lieu, dans les circonstances de l'espèce, de faire application des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative et de condamner la SOCIETE COGECOM à payer à M. X une somme de 3 000 euros pour les frais exposés par lui tant en appel qu'en cassation et non compris dans les dépens ;

D E C I D E :

Article 1er : L'arrêt de la cour administrative d'appel de Paris en date du 12 juillet 2000 est annulé.

Article 2 : Le surplus des conclusions de la requête de la SOCIETE

COGECOM est rejeté.

Article 3 : La SOCIETE COGECOM versera à M. X une somme de 3 000 euros au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative sont rejetées.

Article 4 : La présente décision sera notifiée à la SOCIETE COGECOM, à M. Daniel X et au ministre des affaires sociales, du travail et de la solidarité.

Excès de pouvoir

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

20 octobre 2004

N° 02-42645

Lors de la liquidation amiable de la Banque internationale pour l'Afrique Occidentale décidée en juin 1990, Mr X. bénéficie des mesures du plan social. Deux mesures sont prévues : d'une part, la faculté pour les salariés de bénéficiaire, sur leur demande, d'un reclassement externe avec les services d'une antenne-emploi qui devait leur proposer une offre ferme d'emploi dans un délai d'un an après leur intégration dans l'antenne, service également ouvert si le salarié n'était pas confirmé dans un emploi de remplacement, d'autre part, la possibilité de présenter leur candidature à la BNP, actionnaire majoritaire, avec continuité du contrat de travail si elle était acceptée .

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 20 octobre 2004 Cassation
N° de pourvoi : 02-42645
Inédit
Président : M. CHAGNY conseiller
REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS
LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :
Sur le premier moyen, pris en sa deuxième branche ;
Vu l'article L. 321-1 du Code du travail ;
Attendu que M. X..., engagé par la Banque internationale pour l'Afrique Occidentale en 1979, était directeur adjoint hors cadre lors de la liquidation amiable de la Banque décidée en juin 1990 ; que le plan social prévoyait, d'une part, la faculté pour les salariés de bénéficiaire, sur leur

Intégré dans l'antenne emploi le 2 janvier 1991 et licencié, à sa demande, le 27 janvier suivant ; son emploi de remplacement n'ayant pas été confirmé, Mr X. réintègre l'antenne emploi et sollicité une offre ferme d'emploi dans le délai prévu par le plan social . Une offre adressée par la BNP en mars 1992 sans continuité du contrat de travail est refusée. La cour d'appel rejette la demande du salarié d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse car l'employeur a rempli son obligation de reclassement et que la faute de la rupture repose sur le salarié qui est intervenu dans le processus de rupture des relations contractuelles prévues par ce plan en imposant ses propres dates de prise en charge et de rupture ; Censurant sévèrement la cour d'appel, la cour de cassation rappelle quelques fondamentaux :

1. Les mesures de reclassement doivent être recherchées en amont du plan

demande, d'un reclassement externe avec les services d'une antenne-emploi qui devait leur proposer une offre ferme d'emploi dans un délai d'un an après leur intégration dans l'antenne, service également ouvert si le salarié n'était pas confirmé dans un emploi de remplacement, d'autre part, la possibilité de présenter leur candidature à la BNP, actionnaire majoritaire, avec continuité du contrat de travail si elle était acceptée ; que le salarié a été intégré dans l'antenne emploi le 2 janvier 1991 et licencié, à sa demande, le 27 janvier suivant ; que son emploi de remplacement n'ayant pas été confirmé, il a réintégré l'antenne emploi et sollicité une offre ferme d'emploi dans le délai prévu par le plan social ; qu'il a refusé l'offre adressée par la BNP en mars 1992 sans continuité du contrat de travail ;

Attendu que pour rejeter la demande du salarié d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt attaqué retient que l'intéressé qui a souhaité bénéficier des mesures de reclassement externes telles que prévues par le plan social, en demandant le report de son intégration à l'antenne emploi puis son licenciement dont il a fixé la date, ne peut reprocher à l'employeur de ne pas avoir rempli son obligation de reclassement dès lors qu'il est intervenu dans le processus de rupture des relations contractuelles prévues par ce plan en imposant ses propres dates de prise en charge et de rupture ;

Attendu, cependant, qu'avant tout licenciement pour motif économique l'employeur doit rechercher et proposer aux salariés les postes disponibles dans l'entreprise ou dans le groupe et qu'il en est ainsi même lorsqu'un plan social a été établi ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses constatations et énonciations que la liquidation amiable devait s'accompagner des suppressions d'emplois des salariés concernés, la cour d'appel, qui n'a recherché ni s'il existait des possibilités de reclassement prévues ou non par le plan social, ni si l'employeur les avait effectivement mises en oeuvre à l'égard du salarié, n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Et sur le deuxième moyen ;

Vu l'article L. 321-4-1 du Code du travail, ensemble l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que pour rejeter la demande en paiement d'une indemnité pour violation des dispositions du plan social, la cour d'appel retient, d'une part, que le salarié ne peut reprocher à l'entreprise de n'avoir pas respecté le délai auquel elle s'était engagée dans le plan social, alors qu'il avait demandé à être licencié le 26 janvier 1991, puis à être réintégré le 22 mai 1991 dans l'antenne emploi et qu'il ne s'est pas manifesté avant le 12 janvier 1992, soit après l'expiration du délai de un an, pour demander qu'une offre ferme d'emploi lui soit faite ;

Attendu, cependant, que le plan social engage l'employeur qui est tenu par les offres qu'il comporte sans que le salarié ait à demander à en bénéficier ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher si l'employeur avait, dans les délais, proposé au salarié alors inscrit à l'antenne emploi, une offre d'emploi conforme aux engagements du plan social, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Et sur le troisième moyen :

Vu l'article 1134 du Code civil, ensemble l'article 1370 du même Code ;

Attendu que pour rejeter la demande de dommages-intérêts du salarié pour non-respect par la BNP de l'engagement pris lors de la réunion du comité d'entreprise de la BAIO du 13 décembre 1991, la cour d'appel retient qu'aucun accord n'a été signé à l'issue de cette réunion et qu'en tout état de cause l'un des représentants de la BNP ne s'était engagé à proposer un emploi dans la continuité du contrat de travail qu'aux collaborateurs qui en faisaient la demande ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui a dénaturé les termes clairs et

social mais figurer aussi dans le plan social : " Attendu, cependant, qu'avant tout licenciement pour motif économique l'employeur doit rechercher et proposer aux salariés les postes disponibles dans l'entreprise ou dans le groupe et qu'il en est ainsi même lorsqu'un plan social a été établi "

2. Le plan social engage l'employeur ^ même si le salarié n'a pas demandé à bénéficier de ses mesures :

"Attendu, cependant, que le plan social engage l'employeur qui est tenu par les offres qu'il comporte sans que le salarié ait à demander à en bénéficier ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher si l'employeur avait, dans les délais, proposé au salarié alors inscrit à l'antenne emploi, une offre d'emploi conforme aux engagements du plan social, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;"

précis du procès-verbal du comité d'entreprise du 13 décembre 1991 duquel il résultait que la BNP s'engageait à reprendre et à en embaucher dans la continuité du contrat de travail tous les salariés quel que soit leur mode d'entrée à la BNP, qu'ils aient déposé leur candidature ou demandé à bénéficier d'une offre ferme d'emploi, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 18 décembre 2001, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles ;

Condamne la BNP, la BIAO et M. Y..., ès qualités, aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, condamne les défendeurs à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt octobre deux mille quatre.

Décision attaquée : cour d'appel de Paris (18e chambre, section A) 2001-12-18

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

17 décembre
2004

N° 03-40.008

La société SAMSE qui avait conclu en 1996 une clause de non-concurrence dépourvue de contrepartie financière plaide qu'elle s'était alors conformée à la jurisprudence en vigueur de la Cour de Cassation . Cette dernière n'exigeait nullement alors une contrepartie financière . Pour l'entreprise il est interdit au juge d'appliquer rétroactivement un revirement de jurisprudence . L'impérieuse nécessité d'assurer la sauvegarde et l'effectivité de la liberté fondamentale d'exercer une activité professionnelle permet d'exiger immédiatement l'application de la nouvelle jurisprudence : " Mais attendu que

03-40.008

Arrêt n° 2512 du 17 décembre 2004

Cour de cassation - Chambre sociale

Rejet

Demandeur(s) à la cassation : Société SAMSE SA

Défendeur(s) à la cassation : M. Christian X... et autre

Sommaires :

Le droit d'exercer une activité professionnelle est une liberté fondamentale. L'exigence d'une contrepartie financière à la clause de non-concurrence répond à l'impérieuse nécessité d'assurer la sauvegarde et l'effectivité de la liberté fondamentale d'exercer une activité professionnelle ; dès lors, loin de violer les articles 1, 2 et 1134 du Code civil et l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme et des libertés fondamentales, une cour d'appel en fait au contraire une exacte application en décidant que cette exigence était d'application immédiate. Doit donc être rejeté le moyen d'un pourvoi reprochant à un arrêt d'avoir annulé en raison de l'absence de contrepartie financière une clause de non-concurrence convenue en 1996 entre un salarié et un employeur, peu important qu'à cette époque la jurisprudence de la Cour de cassation ne retînt pas la nullité d'une telle clause en raison de l'absence de contrepartie.

Sur le moyen unique, pris en sa deuxième branche :

Attendu que l'arrêt confirmatif attaqué (Chambéry, 5 novembre 2002) a annulé, en raison de l'absence de contrepartie financière, la clause de non-concurrence convenue le 4 mars 1996 entre la société SAMSE et M. X... dans le cadre d'une relation de travail liant les parties depuis le 1er août 1990 ;

Attendu que la société SAMSE reproche à la cour d'appel d'avoir ainsi statué , alors, selon le moyen, qu'en application des dispositions de l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales selon lesquelles toute personne a droit à un procès équitable, il est interdit au juge d'appliquer rétroactivement un revirement de jurisprudence ; qu'en l'espèce, la société SAMSE qui avait conclu le 4

l'exigence d'une contrepartie financière à la clause de non-concurrence répond à l'impérieuse nécessité d'assurer la sauvegarde et l'effectivité de la liberté fondamentale d'exercer une activité professionnelle ; que, loin de violer les textes visés par le moyen et notamment l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, la cour d'appel en a au contraire fait une exacte application en décidant que cette exigence était d'application immédiate ; que le moyen n'est pas fondé ;"

mars 1996 avec M. X... une clause de non-concurrence dépourvue de contrepartie financière, s'était alors conformée à la jurisprudence en vigueur de la Cour de Cassation ne soumettant nullement la validité des clauses de non-concurrence à l'exigence d'une contrepartie financière ; que ce n'est que le 10 juillet 2002 que la Cour de Cassation a modifié sa jurisprudence en exigeant à peine de nullité de la clause de non-concurrence une contrepartie financière ; qu'en faisant rétroactivement application de cette jurisprudence inaugurée en juillet 2002 à un acte conclu en 1996, la cour d'appel a sanctionné les parties pour avoir ignoré une règle dont elles ne pouvaient avoir connaissance, violant ainsi les articles 1, 2 et 1134 du Code civil, ainsi que l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

Mais attendu que l'exigence d'une contrepartie financière à la clause de non-concurrence répond à l'impérieuse nécessité d'assurer la sauvegarde et l'effectivité de la liberté fondamentale d'exercer une activité professionnelle ; que, loin de violer les textes visés par le moyen et notamment l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, la cour d'appel en a au contraire fait une exacte application en décidant que cette exigence était d'application immédiate ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du moyen qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi :
REJETTE le pourvoi ;

Président : M. Sargos

Rapporteur : M. Barthélemy, conseiller

Avocat général : M. Allix

Avocat(s) : la SCP gatineau

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

08 décembre
2004

N° 02-44045

Licencié le 17 octobre 1997 pour motif économique, après l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire à l'égard de son employeur, M.X constate que le jour même de son licenciement, il avait été remplacé dans son emploi par un salarié engagé à cette fin. Pour la Cour de cassation, si les dispositions de l'art. L 122-12 ne s'appliquent pas dans le cadre d'un plan de cession aux licenciements autorisés, elles jouent pour les contrats repris. Il y a fraude lorsque l'entreprise repreneuse impose la liste des salariés à licencier pour éluder cette obligation : " Mais attendu qu'ayant constaté que, le jour-même de son licenciement,

Cour de Cassation
Chambre sociale

Audience publique du 8 décembre 2004 Rejet

N° de pourvoi : 02-44045

Publié au bulletin

Président : M. CHAGNY conseiller

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique, annexé au présent arrêt :

Attendu que M. X..., employé depuis 1994 par la société Etoile service 73, a été licencié le 17 octobre 1997 pour motif économique, après l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire à l'égard de son employeur, le 1er septembre 1997, et l'adoption le 2 octobre 1997 d'un plan de cession au profit de la société Exsel, devenue depuis la société Asly ;

Attendu que la société Asly fait grief à l'arrêt attaqué (Chambéry, 23 avril 2002) de l'avoir condamnée au paiement de dommages-intérêts, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, pour les motifs exposés dans le mémoire annexé et qui sont pris de la violation des articles 1351 du Code civil, 16 et 480 du nouveau Code de procédure civile, 6-1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et L. 122-14-4 du Code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté que, le jour-même de son licenciement, M. X... avait été remplacé dans son emploi par un salarié engagé à cette fin, la cour d'appel en a exactement déduit, sans relever d'office un moyen qui était déjà dans le débat et sans méconnaître l'autorité dont était investi le jugement arrêtant le plan de cession, que ce licenciement avait été obtenu par fraude et qu'il ouvrait droit à ce titre au paiement de dommages-

M. X... avait été remplacé dans son emploi par un salarié engagé à cette fin, la cour d'appel en a exactement déduit, sans relever d'office un moyen qui était déjà dans le débat et sans méconnaître l'autorité dont était investi le jugement arrêtant le plan de cession, que ce licenciement avait été obtenu par fraude et qu'il ouvrait droit à ce titre au paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse "

intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Asly anciennement dénommée SA Exsel Mercedes aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, condamne la société Asly anciennement dénommée SA Exsel Mercedes à payer à M. X... la somme de 2 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du huit décembre deux mille quatre.

Décision attaquée : cour d'appel de Chambéry (chambre sociale) 2002-04-23

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

5 janvier 2005

N° 02-47290

M. X..., assistant principal d'un cabinet d'expertise comptable est licencié pour faute grave. Le salarié conteste la régularité de la procédure du fait de l'omission de la signature de la lettre de licenciement. Position confirmée par la Cour de cassation, l'omission de la signature affecte la régularité de la procédure : "Attendu, cependant, que pour être régulière la lettre de licenciement doit être signée ; qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que toute irrégularité de la procédure de licenciement entraîne pour le salarié un préjudice que l'employeur doit réparer et qu'il appartient au juge d'évaluer, la cour d'appel a violé les textes

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 5 janvier 2005 Cassation partielle
N° de pourvoi : 02-47290
Inédit
Président : M. BAILLY conseiller
REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS
LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :
Sur le second moyen :
Vu les articles L. 122-14-1 et L. 122-14-5 du Code du travail ;
Attendu que M. X..., engagé le 2 février 1998 en qualité d'assistant principal par M. Y..., expert-comptable, a été licencié pour faute grave par lettre du 29 octobre 1999 ;
Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement l'arrêt attaqué énonce que le seul défaut de signature manuscrite au bas de la lettre de licenciement n'était pas de nature à affecter la procédure de licenciement ;
Attendu, cependant, que pour être régulière la lettre de licenciement doit être signée ; qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que toute irrégularité de la procédure de licenciement entraîne pour le salarié un préjudice que l'employeur doit réparer et qu'il appartient au juge d'évaluer, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;
PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit besoin de statuer sur le premier moyen, qui ne serait pas, à lui seul, de nature à permettre l'admission du pourvoi :
CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande relative à l'irrégularité de la procédure de licenciement, l'arrêt rendu le 30 octobre 2002, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;
remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles ;
Condamne M. Y... aux dépens ;
Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;
Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du cinq janvier deux mille cinq.

Décision attaquée : cour d'appel de Paris (22e chambre, section A) 2002-10-30



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

12 janvier 2005

N° 02-43514

Mme X..., est licenciée dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique. Elle demande l'annulation de son licenciement et des dommages intérêts en se fondant sur l'insuffisance du plan social car l'employeur s'était contenté d'afficher les emplois disponibles au sein du groupe auquel appartenait la société, aucune disposition légale n'imposant à l'employeur d'indiquer, à l'intérieur du plan lui-même, la nature, la localisation et le nombre des postes disponibles . Position censurée par la cour de cassation : « Attendu, cependant, qu'un plan social qui ne précise ni le

Cour de Cassation Chambre sociale -
Audience publique du 12 janvier 2005-Cassation
N° de pourvoi : 02-43514 Inédit Président : M. CHAGNY conseiller
REPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS
LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : Sur le deuxième moyen : Vu l'article L. 321-4-1 du Code du travail ; Attendu que
Mme X..., est licenciée dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique. Elle demande l'annulation de son licenciement et des dommages intérêts en se fondant sur l'insuffisance du plan social car l'employeur s'était contenté d'afficher les emplois disponibles au sein du groupe auquel appartenait la société, aucune disposition légale n'imposant à l'employeur d'indiquer, à l'intérieur du plan lui-même, la nature, la localisation et le nombre des postes disponibles . Position censurée par la cour de cassation : « Attendu, cependant, qu'un plan social qui ne précise ni le nombre, ni la nature, ni la localisation des emplois vacants et offerts au reclassement ne répond pas aux exigences de l'article L. 321-4-1 du Code du travail ; Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres moyens : CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 18 mars 2002, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Montpellier ; Condamne la société Groupe Guillin Holding aux dépens ; Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, condamne la société Groupe Guillin Holdin à payer à Mme X... la somme de 1 000 euros ; Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ; Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du douze janvier deux mille cinq. Décision attaquée : cour d'appel de Nîmes (chambre sociale) 2002-03-18 –

Cass.soc.,

16 février 2005

N° 04-40.265, 03-41.879, 03-41.880

02-43.792, 03-41.879, 03-41.880, 04-40.265

Arrêt n° 381 du 16 février 2005

Cour de cassation - Chambre sociale

Rejet et Cassation partielle

04-40.265, 03-41.879, 03-41.880

Demandeur(s) à la cassation : M. Guy X...

Défendeur(s) à la cassation : société Technip SA et autre

02-43.792

Demandeur(s) à la cassation : société Technip SA

Défendeur(s) à la cassation : M. Guy X... et autre

Vu leur connexité, joint les pourvois n°s 02-43.792, 03-41.879, 03-41.880 et 04-40.265 ;

Attendu que M. X... a été engagé le 2 février 1970 par la société Technip France, ayant pour activité la conception et la réalisation d'ensembles industriels, en qualité d'agent technique statut agent de maîtrise ; qu'après avoir démissionné le 8 novembre 1978, le salarié a été réembauché le 28 janvier 1980 avec reprise de son ancienneté et a été affecté sur différents chantiers à l'étranger ; qu'après avoir été en arrêt de travail pour maladie, il a été déclaré le 28 juillet 1995 en état d'inaptitude totale et définitive puis classé en invalidité deuxième catégorie par la Caisse primaire d'assurance maladie ; qu'à compter du 1er septembre 1995, il a perçu une pension annuelle d'invalidité servie par la Caisse primaire et une rente complémentaire versée au titre d'un système de prévoyance par l'Union des régimes de retraite et de prestations en cas d'invalidité et de maladie des industries métallurgiques mécaniques électriques et connexes (URRIMMEC) ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résolution judiciaire de son contrat de travail et d'une demande de paiement de diverses sommes ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal n° 02-43.792 de l'employeur, dirigé contre l'arrêt rendu le 14 mars 2002 de la cour d'appel d'Aix-en-Provence :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamné à payer au salarié la somme de 173 697,862 euros à titre de rappel de salaires, alors, selon le moyen :

1°/ que l'objet de l'article L. 122-24-4 du Code du travail est de garantir le maintien du niveau de rémunération du salarié lorsque celui-ci n'est ni reclassé, ni licencié à l'issue d'une période d'inaptitude et que cette garantie peut être assurée par la souscription par l'employeur d'un contrat de prévoyance faisant bénéficier les salariés invalides du versement d'une rémunération au moins égale aux salaires qu'ils auraient perçus en continuant à travailler (conclusions d'appel de l'employeur page 13), de sorte qu'en décidant que l'employeur devait verser à M. X... l'intégralité de

Un salarié demande la remise d'attestations fiscales afin de bénéficier d'exonérations accordées par le code général des impôts, ce que

refuse l'employeur qui estime qu'il n'est pas de son rôle de remettre des attestations certifiant d'exonérations fiscales. La cour de cassation précise que si l'employeur ne peut pas certifier d'exonérations fiscales, il lui appartient de remettre des attestations reprenant le pays ou le contrat est réalisé : " Qu'en statuant ainsi, alors que le salarié demandait dans ses conclusions non des attestations certifiant d'exonérations fiscales mais une attestation reprenant le pays où le contrat avait été réalisé, le type d'activité de l'entreprise, le nom du salarié, sa fonction, son salaire annuel net imposable base France et le détail des différentes primes et avantages liés à l'expatriation exprimé annuellement, la cour d'appel a violé le texte susvisé "

son salaire depuis sa mise en invalidité sans en déduire le montant du revenu de remplacement versé par l'URRPIMMEC, la cour d'appel a violé l'article susvisé et les articles 1235 et 1376 du Code civil ;

2°/ que rien n'interdit à l'employeur de déduire du salaire versé au titre de l'article L. 122-24-4, alinéa 2, du Code du travail, les prestations servies au titre d'un régime de prévoyance compensant plus que la perte de rémunération ; que dès lors, en refusant cette déduction et en organisant un cumul prohibé entre la rémunération habituellement versée par l'employeur et le substitut de cette rémunération versée par l'organisme de prévoyance, aboutissant à faire bénéficier le salarié d'une rémunération supérieure à celle qu'il aurait perçue en travaillant, la cour d'appel a derechef violé les articles L. 122-24-4 du Code du travail, 1235 et 1376 du Code civil ;

3°/ qu'en allouant à M. X..., en plus des indemnités de prévoyance versées par l'URRPIMMEC, le plein de ses salaires et en lui permettant ainsi de percevoir au total un revenu supérieur à celui perçu par les salariés de sa catégorie professionnelle demeurant en activité, la cour d'appel a créé une discrimination positive en violation de l'article L. 122-45 du Code du travail ; Mais attendu que, selon l'article L. 122-24-4 du Code du travail, l'employeur est tenu de verser au salarié victime d'une maladie ou d'un accident non professionnel, qui n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail ou qui n'est pas licencié, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail ; que cette disposition s'applique également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du Travail ;

Et attendu qu'en l'absence d'une disposition expresse en ce sens, la cour d'appel a exactement décidé qu'aucune réduction ne peut être opérée sur la somme, fixée forfaitairement au montant du salaire antérieur à la suspension du contrat, que l'employeur doit verser au salarié, la question de la conservation des avantages reçus au titre des prestations versées par une institution de prévoyance en raison de l'état de santé de M. X... relevant des seuls rapports entre ces derniers ;

D'où il suit que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident n° 02-43.792 du salarié, dirigé contre l'arrêt rendu le 14 mars 2002 :

Sur le moyen unique du pourvoi n° 03. 41.879, dirigé contre l'arrêt rendu le 19 décembre 2002, n° 1588, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence :

Sur le premier moyen du pourvoi n° 03-41.880. dirigé contre l'arrêt rendu le 19 décembre 2002, n° 1580, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence

Et sur le moyen unique du pourvoi n° 04-40.265, dirigé contre l'arrêt rendu le 30 septembre 2003 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence :

Attendu que le pourvoi en cassation est une voie extraordinaire de recours qui, aux termes de l'article 604 du nouveau Code de procédure civile ne peut tendre qu'à faire censurer par la Cour de Cassation la non-conformité du jugement qu'il attaque aux règles de droit ; que ces moyens n'établissant pas une telle non-conformité ne peuvent être accueillis ;

Mais sur le second moyen du pourvoi n° 03-41.880 :

Vu l'article 4 du nouveau Code de procédure civile ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de remise d'attestations fiscales afin de bénéficier d'exonérations accordées par le code général des impôts, l'arrêt énonce que la société ne saurait être tenue de remettre des attestations certifiant d'exonérations fiscales ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le salarié demandait dans ses conclusions non des attestations certifiant d'exonérations fiscales mais une attestation reprenant le pays où le contrat avait été réalisé, le type d'activité de l'entreprise, le nom du salarié, sa fonction, son salaire annuel net imposable base France et le détail des différentes primes et avantages liés à

l'expatriation exprimé annuellement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;
PAR CES MOTIFS :
REJETTE les pourvois principal et incident formés par la société Technip France et M. X... contre l'arrêt rendu le 14 mars 2002 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;
REJETTE le pourvoi formé par M. X... contre l'arrêt n° 1588 rendu le 19 décembre 2002 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;
REJETTE le pourvoi formé par M. X... contre l'arrêt rendu le 30 septembre 2003 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;
CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté M. X... de sa demande de remise par la société Technip France d'attestations fiscales, l'arrêt n° 1580 rendu le 19 décembre 2002, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;
Renvoie la cause et les parties devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence, autrement composée, mais seulement pour qu'il soit statué sur les demandes de remise par la société Technip France à M. X... d'attestations fiscales ;

Président : M. Sargos

Rapporteur : M. Trédez, conseiller

Avocat général : M. Allix

Avocat(s) : la SCP Célice, Blancpain et Soltner, la SCP Masse-Dessen et Thouvenin

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

16 mars 2005

N° 02-45753

Un décatisseur-emballeur-peseur , représentant du personnel, fait l'objet d'un licenciement pour motif économique autorisé par l'inspecteur du travail en raison de la suppression de son emploi . Son emploi était, dans l'entreprise, le seul de la catégorie D 138 de la convention collective applicable. Pour donner gain de cause au salarié, la cour d'appel la catégorie professionnelle qui sert de base à l'établissement de l'ordre des licenciements concerne l'ensemble des salariés qui exercent dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune. Reprenant les

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 16 mars 2005 Cassation

N° de pourvoi : 02-45753
Publié au bulletin

Président : M. SARGOS

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 321-1-1 du Code du travail, ensemble l'article 54 G-4 de la Convention collective des industries textiles du 12 janvier 1980, l'article 1 de l'accord cadre du 30 décembre 1980 sur la classification des ouvriers de l'industrie textile et l'annexe B de l'accord du 24 mai 1984 de l'industrie de la laine ;

Attendu que M. X..., représentant du personnel, a été embauché comme ouvrier de filature le 5 novembre 1984 par la société Valette aux droits de laquelle se trouve la société Filature Salvages ; qu'il occupait en dernier lieu un emploi de décatisseur-emballeur-peseur lorsqu'il a fait l'objet d'un licenciement pour motif économique autorisé par l'inspecteur du travail le 17 avril 2000 en raison de la suppression de son emploi ; que la lettre de licenciement précise que cet emploi était, dans l'entreprise, le seul de la catégorie D 138 de la convention collective applicable ; que le salarié a saisi

dispositions conventionnelles, la cour de cassation censure la cour d'appel d'avoir méconnu le dispositif conventionnel qui impose comme cadre de calcul , la catégorie professionnelle : " Attendu, cependant, que selon l'article 54 G de la convention collective applicable, dont les dispositions relatives à l'ordre des licenciements s'imposent aux termes de l'article L. 321-1.1 du Code du travail, précise que cet ordre s'apprécie par catégorie professionnelle : d'où il suit que la cour d'appel qui a statué comme elle l'a fait sans rechercher si l'ordre des licenciements avait été respecté dans la catégorie professionnelle dont relève le salarié au sens de la convention collective, n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des textes susvisés ; "(Cass. soc., 16 mars 2005, N° 02-45753)

la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que pour dire que l'employeur n'avait pas respecté les critères relatifs à la mise en oeuvre de l'ordre des licenciements et condamner en conséquence l'employeur à payer des dommages -intérêts au salarié, l'arrêt attaqué retient que la catégorie professionnelle qui sert de base à l'établissement de l'ordre des licenciements concerne l'ensemble des salariés qui exercent dans l'entreprise des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune et que le salarié occupait des fonctions d'ouvrier de filature comme la plupart des autres salariés à l'exception de ceux occupant des fonctions administratives ou d'encadrement, sans qu'il soit établi que lesdits salariés aient eu chacun une formation professionnelle spécifique, ou en tout cas différente, les uns par rapport aux autres ;

Attendu, cependant, que selon l'article 54 G de la convention collective applicable, dont les dispositions relatives à l'ordre des licenciements s'imposent aux termes de l'article L. 321-1.1 du Code du travail, précise que cet ordre s'apprécie par catégorie professionnelle ;

d'où il suit que la cour d'appel qui a statué comme elle l'a fait sans rechercher si l'ordre des licenciements avait été respecté dans la catégorie professionnelle dont relève le salarié au sens de la convention collective, n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 11 juillet 2002, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bordeaux ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de Cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du seize mars deux mille cinq.



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

20 avril 2005

N° 03-41490

Engagée comme responsable export par contrat à durée déterminée conclu pour assurer le remplacement de Mme Y..., pour une durée minimum de six mois et ayant pour terme "le retour effectif de Mme Y..., suite à son congé de maternité et ses congés payés", Mme X. poursuit son remplacement lorsque Mme Y... prend un congé parental d'éducation d'un an.

A la suite de la liquidation de l'entreprise, le liquidateur met fin, le même jour au contrat de Mme Y... et de Mme X... Mme Y demande le paiement d'une indemnité pour rupture anticipée du CDD.

A tort, pour la cour de cassation, le licenciement économique de la

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 20 avril 2005 Rejet

N° de pourvoi : 03-41490
Publié au bulletin

Président : M. SARGOS

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme X... a été engagée le 6 juin 1995 en qualité de responsable export par la société AMC MO, aux termes d'un contrat à durée déterminée conclu pour assurer le remplacement de Mme Y..., pour une durée minimum de six mois et ayant pour terme "le retour effectif de Mme Y..., suite à son congé de maternité et ses congés payés" ; que Mme Y... ayant pris un congé parental d'éducation d'un an à compter du 14 février 1996, la relation contractuelle s'est poursuivie avec Mme X... sans conclusion d'un nouveau contrat ; que la société AMC MO ayant été mise en liquidation judiciaire le 14 mai 1996, il a été mis fin au contrat de Mme Y... et de Mme X... le même jour ; que cette dernière a saisi le conseil de prud'hommes pour obtenir notamment le paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts correspondant à la rémunération qu'elle aurait perçue jusqu'au terme du contrat à durée déterminée ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt, rendu sur renvoi après cassation (Soc. 26 mars 2002, n° 00-41.846), d'avoir rejeté sa demande de dommages-intérêts, en articulant différents griefs, qui sont pris pour

salariée en CDI entraînait de plein droit la rupture du CDD : " Mais attendu que la cour d'appel, ayant constaté que Mme Y... avait été licenciée pour motif économique le 14 mai 1996, en a exactement déduit, sans encourir les griefs du moyen, que ce licenciement, qui emportait sa cessation définitive d'activité, entraînait de plein droit la fin du contrat à durée déterminée conclu pour son remplacement ; "

l'essentiel d'une violation de l'article L. 122-3-8 du Code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, ayant constaté que Mme Y... avait été licenciée pour motif économique le 14 mai 1996, en a exactement déduit, sans encourir les griefs du moyen, que ce licenciement, qui emportait sa cessation définitive d'activité, entraînait de plein droit la fin du contrat à durée déterminée conclu pour son remplacement ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, rejette la demande de Mme X... ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt avril deux mille cinq.

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

15 juin 2005

N° 03-48.094

La société Wolber exploitait à Soissons une usine de fabrication de pneumatiques, elle décide en 1999 de cesser son activité et de fermer son usine, en raison de difficultés économiques et à la suite de la résiliation d'un contrat de sous-traitance conclu avec la société Manufacture française de pneumatiques Michelin (MFPM). Elle présente, en conséquence, au comité d'entreprise un plan social dont les salariés obtiennent la nullité. Ils exigent, en conséquence, la réintégration dans les emplois qu'ils occupaient avant leur licenciement. Or, la société Wolber a cessé définitivement son activité et ses actifs industriels ont été vendus ...

03-48.094 à 03-48.112, 03-48.138 à 03-48.152, 03-48.159 à 03-48.203, 03-48.205, 03-48.206
 Arrêt n° 1505 du 15 juin 2005
 Cour de cassation - Chambre sociale
 Rejet
 Demandeur(s) à la cassation : M. Philippe X... et autres

Devait-on réintégrer des salariés dans une entreprise qui avait disparu ? Pour prévenir une telle aberration, la loi Borloo a modifié l'article L. 122-14-4 du code du travail en restreignant la réintégration des salariés dans les seules entreprises ayant des emplois disponibles de nature à permettre la réintégration du salarié. :

C'est donc une des premières applications des nouvelles dispositions légales que la cour de cassation met en oeuvre en rejetant le pourvoi des salariés : " Attendu, ensuite, que la cour d'appel a constaté que la société Wolber avait cessé définitivement son activité et que ses actifs industriels avaient été vendus ; qu'ayant ainsi fait ressortir que l'entreprise avait disparu, elle a pu en déduire que la réintégration, demandée dans les seuls emplois que les salariés occupaient dans cette entreprise avant leurs licenciements, était devenue

Défendeur(s) à la cassation : société Wolber prise en la personne de son liquidateur amiable M. Denis Y...

Vu leur connexité, joint les pourvois n° 03-48.094 à 03-48.112, 03-48.116 à 03-48.136, 03-48.138 à 03-48.152, 03-48.159 à 03-48.203, 03-48.205 et 03-48.206 ;

Attendu que la société Wolber, qui exploitait à Soissons une usine de fabrication de pneumatiques, a décidé en 1999 de cesser son activité et de fermer son usine, en raison de difficultés économiques et à la suite de la résiliation d'un contrat de sous-traitance conclu avec la société Manufacture française de pneumatiques Michelin (MFPM) ; qu'elle a présenté au comité d'entreprise un plan social, puis notifié aux salariés leurs licenciements pour motif économique ;

Sur les quatre premiers moyens réunis :

Attendu que les salariés font grief aux arrêts attaqués (Amiens, 7 octobre 2003) d'avoir annulé le plan social, pour des motifs qui sont pris d'une dénaturation de leurs conclusions, d'une violation des articles 5 du nouveau Code de procédure civile et L. 321-4-1 du Code du travail et d'un défaut de base légale au regard de ce texte ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui, sans dénaturer les écritures des parties et sans modifier les termes du litige, a constaté que le plan social établi par la société Wolber était insuffisant, en a exactement déduit qu'il était atteint de nullité, en ce qu'il ne répondait pas aux exigences des articles L. 321-4 et L. 321-4-1 du Code du travail, et que cette nullité entraînait celle de la procédure de licenciement collectif et des licenciements économiques prononcés par l'employeur ;

Que les moyens ne sont pas fondés ;

Sur les cinquième et sixième moyens réunis :

Attendu qu'il est encore fait grief aux arrêts d'avoir rejeté les demandes des salariés tendant à obtenir leur réintégration dans les emplois qu'ils occupaient avant leurs licenciements, pour des motifs qui sont pris d'une violation de l'article 5 du nouveau Code de procédure civile et d'un défaut de base légale ;

Mais attendu, d'abord, que, dans la procédure sans représentation obligatoire, les moyens retenus par les juges sont présumés, sauf preuve contraire, non rapportée en l'espèce, avoir été contradictoirement débattus ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel a constaté que la société Wolber avait cessé définitivement son activité et que ses actifs industriels avaient été vendus ; qu'ayant ainsi fait ressortir que l'entreprise avait disparu, elle a pu en déduire que la réintégration, demandée dans les seuls emplois que les salariés occupaient dans cette entreprise avant leurs licenciements, était devenue matériellement impossible ;

Que les moyens ne sont pas fondés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les deux derniers moyens, qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission des pourvois :

REJETTE les pourvois ;

Président : M. Sargos

matériellement impossible " Article L. 122-14-4 " Lorsque le tribunal constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle et de nul effet, conformément aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 321-4-1, il peut prononcer la nullité du licenciement et ordonner, à la demande du salarié, la poursuite de son contrat de travail, sauf si la réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible de nature à permettre la réintégration du salarié."

Rapporteur : M. Bailly, conseiller

Avocat général : M. Collomp

Avocat(s) : la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, la SP Célice, Blancpain et Soltner

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)



tripalium

Base de jurisprudence TRiPALiUM - arrêts commentés archivés

Cass.soc.,

8 juin 2005

N° 03-41410

Cour de Cassation
Chambre sociale
Audience publique du 8 juin 2005 Rejet

N° de pourvoi : 03-41410
Inédit

Président : M. CHAUVIRE conseiller

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le premier moyen :

Attendu que Mme X..., engagée le 14 septembre 1998 en qualité d'assistante technique par la société Phone éthique, devenue la société Ajilon Sales et marketing, a été licenciée le 30 août 2000 pour motif économique à la suite de la perte d'un marché ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Versailles 17 décembre 2002) d'avoir décidé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1 / que dans l'hypothèse où l'embauche d'un salarié a pour objet l'exécution d'un contrat de prestation de services spécifique, la cessation du contrat de prestation de services, objet du contrat de travail à durée indéterminée, a pour conséquence directe la suppression du poste du salarié, qui, s'il n'a pu être reclassé, doit être considéré comme licencié pour un motif réel et sérieux ; qu'il était constant que Mme X... avait été embauchée pour travailler avec le client Alcatel et que son contrat à durée indéterminée avait pour objet l'engagement du chantier lié au contrat de prestation de services conclu avec Alcatel ; que la perte de ce contrat justifiait, à défaut de reclassement de la salariée, la rupture du contrat de travail dont l'objet avait disparu ; que la cour d'appel qui a néanmoins retenu que le licenciement de Mme X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse, a violé les articles L. 122-14-3 et L. 321-1, L. 122-4 et L. 121-1 du Code du travail, ensemble les articles 1108 et 1134 du Code civil ;

2 / qu'une lettre de licenciement est suffisamment motivée si elle énonce la cause économique du licenciement comme ses conséquences sur l'emploi salarié, à condition que les motifs allégués soient assez explicites pour être matériellement vérifiables ; que la lettre de licenciement qui mentionne la

Une assistante technique est licenciée pour motif économique à la suite de la perte d'un marché. Le retentissement de la perte du contrat de prestation de services sur l'ensemble des résultats de la société et les difficultés économiques entraînées justifiaient amplement le motif économique pour l'employeur. C'est ignorer, pour la cour de cassation, que la perte d'un marché ne peut jamais constituer un motif économique de licenciement ! : "Mais attendu que la perte de marché ne constitue pas en soi un motif économique de

licenciement ; que la cour d'appel, qui a constaté que la lettre de licenciement se bornait à invoquer la perte d'un contrat de prestation de services entraînant la suppression du poste de la salariée, sans préciser l'incidence de cette circonstance sur la situation économique de l'entreprise, a pu décider que le licenciement, qui n'était motivé ni par des difficultés économiques ni par la nécessité d'une réorganisation, n'avait pas de cause économique ; que le moyen n'est pas fondé "

perte d'un contrat de prestation de services ou encore une perte de marché entraînant une suppression de poste est suffisamment motivée et permet aux juges du fond de vérifier le caractère réel et sérieux du motif économique invoqué ; qu'en retenant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 122-14-2 , L. 122-14-3 et L. 321-1 du Code du travail ;

3 / qu'il appartient aux juges du fond d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement invoqués par l'employeur, en formant leur conviction au vu des éléments fournis aux représentants du personnel ; qu'il résultait des propres énonciations des juges du fond que le retentissement de la perte du contrat de prestation de services sur l'ensemble des résultats de la société et les difficultés économiques qu'elle pouvait entraîner devaient être pris en considération ; que la société Phone éthique avait précisément mentionné dans ses écritures les incidences financières et notamment les pertes engendrées par la perte du contrat Alcatel ; que la cour d'appel, qui a décidé que le licenciement de Mme X... ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse, sans vérifier, ainsi qu'elle y était tenue, si la perte du contrat avec Alcatel n'avait pas effectivement entraîné des difficultés économiques justifiant la rupture du contrat de travail de la salariée, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-14-3, L. 122-14-4 et L. 321-1 du Code du travail ;

Mais attendu que la perte de marché ne constitue pas en soi un motif économique de licenciement ; que la cour d'appel, qui a constaté que la lettre de licenciement se bornait à invoquer la perte d'un contrat de prestation de services entraînant la suppression du poste de la salariée, sans préciser l'incidence de cette circonstance sur la situation économique de l'entreprise, a pu décider que le licenciement, qui n'était motivé ni par des difficultés économiques ni par la nécessité d'une réorganisation, n'avait pas de cause économique ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS, sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Ajilon Sales et marketing aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, condamne la société Ajilon Sales et marketing à payer à Mme X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du huit juin deux mille cinq.

► [nouvelle recherche dans la base de jurisprudence](#)