

## DROIT DU TRAVAIL - 48ECDR36

### Chargée du cours magistral : Bénédicte BALLOUHEY-McQUEEN

**Important : Afin de pouvoir suivre dans de bonnes conditions le présent cours de Droit des contrats, les étudiants doivent avoir suivi ou révisé le cours d'Introduction au droit.**

INTRODUCTION : Définition et particularismes du droit du travail

- §1. Domaine d'application du droit du travail
- §2. La juridiction prud'homale
- §3. La procédure prud'homale

### **TITRE I- FONDEMENTS HISTORIQUES ET NORMATIFS DU DROIT DU TRAVAIL**

#### **SECTION 1- HISTOIRE DU DROIT DU TRAVAIL**

§1. De la Révolution française à la fin de la 2de Guerre Mondiale

§2. De la fin de la 2de Guerre Mondiale à aujourd'hui

§3. Les enjeux du droit du travail contemporain

#### **SECTION 2- LES REGLES JURIDIQUES APPLICABLES**

##### ***Sous-Section 1. Les sources internes***

§1. Les sources étatiques du droit du travail

a/ La Constitution

b/ La loi et le règlement – la codification

§2. Les sources non légiférées du droit du travail

a/ Les sources professionnelles

- Les conventions et accords collectifs du travail
- Les usages
- Le règlement intérieur de l'entreprise

b/ La jurisprudence

c/ Le contrat de travail

##### ***Sous-Section 1. Les sources internationales***

§1. Le droit international général du travail

a/ L'Organisation Internationale du Travail (OIT)

b/ L'activité normative de l'OIT

§2. Le droit social européen du travail

a/ Le droit social non communautaire

- La Convention européenne des droits de l'Homme
- La Charte sociale européenne

b/ Le droit social communautaire

- Le droit communautaire primaire
- Le droit communautaire dérivé

- La jurisprudence de la CJCE
- La compatibilité du droit social communautaire avec le droit social non communautaire

### **SECTION 3- PARTICULARISME DE LA DETERMINATION DE LA NORME APPLICABLE**

§1. Le principe hiérarchique

§2. Le principe de complémentarité

a/ La transformation de l'ordre public

b/ La notion d'ordre public social

- Le principe : application de la règle la plus favorable au salarié
- L'exception

c/ Les accords dérogatoires

## **TITRE II- LA CONCLUSION D'UN CONTRAT DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE I- LA NOTION DE CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **SECTION 1- LA DETERMINATION JURISPRUDENTIELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

§1. La promesse d'embauche

§2. La qualification du contrat de travail par le Juge

§3. Le critère du lien de subordination

#### **SECTION 2- LA DETERMINATION LEGALE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

§1. Les interventions législatives spéciales

§2. La présomption légale de non salariat

### **CHAPITRE II- L'EMBAUCHE**

#### **SECTION 1- LE RECRUTEMENT**

§1. La liberté de recruter et ses limites

a/ Les priorités d'emploi

b/ Les interdictions d'embauche

c/ La non-discrimination

§2. Les différents modes de recrutement

#### **SECTION 2- LA FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

§1. Les conditions de formation du contrat de travail

- Les conditions de fond :
  - o Le consentement
  - o La capacité à contracter
  - o La cause
  - o L'objet du contrat
  - o Les clauses pouvant figurer au contrat
- Les règles de forme

- Principe de droit commun : aucun écrit obligatoire
- Exceptions légales

§2. La sanction des conditions de formation du contrat de travail

### **SECTION 3- LA PERIODE D'ESSAI**

§1. L'existence de la période d'essai

§2. La fin de la période d'essai

§3. Les apports de la Loi de modernisation du marché du travail

## **CHAPITRE II- LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRATS DE TRAVAIL**

### **SECTION 1- LE CDI : CONTRAT DE DROIT COMMUN**

### **SECTION 2- LES CONTRATS DEROGATOIRES AU DROIT COMMUN**

§1. Le CDD

a/ Les conditions de formation du CDD

- Les cas de recours légaux
- L'exigence de la rédaction d'un écrit spécifique
- La durée du CDD

b/ La statut des salariés en CDD

- La principe de l'égalité de traitement
- La période d'essai
- Les indemnités

c/ le renouvellement, la succession et la fin du CDD

§2. Feu-le CNE

§3. Le contrat de travail temporaire (CTT)

a/ Les conditions de formation du CTT

b/ La statut des salariés en CTT

c/ le renouvellement, la succession et la fin du CTT

§4. Le portage salarial

§5. Le contrat pour réalisation d'un objet défini

## **TITRE III- LES EVENEMENTS EN COURS D'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **CHAPITRE I- LES DIFFERENTES CAUSES DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **SECTION 1- LA MALADIE ET L'ACCIDENT DU TRAVAIL**

§1. La maladie et l'inaptitude physique de droit commun

§2. La maladie professionnelle et l'accident du travail

### **SECTION 2- LA MATERNITE**

§1. L'aménagement de l'emploi

§2. L'interdiction du licenciement

### **SECTION 3- LES DIFFERENTS TYPES DE CONGE**

#### **CHAPITRE II- LES SANCTIONS DISCIPLINAIRES**

§1. Le blâme, le rappel à l'ordre, l'avertissement : procédure et effets

§2. La mise à pied

§3. La rétrogradation

#### **CHAPITRE III- LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

##### **SECTION 1- LA NOTION DE MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

§1. La modification contractuellement prévue

§2. Le socle contractuel

##### **SECTION 2- LES ENJEUX DE LA DISTINCTION**

§1. Le régime juridique du changement des conditions de travail

§2. Le régime juridique de la modification du contrat de travail

#### **CHAPITRE IV- LA MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR**

##### **SECTION 1- LES CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ARTICLE L.1224-1 DU CODE DU TRAVAIL**

##### **SECTION 2- LES EFFETS LIES A LA MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR**

### **TITRE IV- LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

#### **CHAPITRE I- LES MODES DE RUPTURE AUTRES QUE LE LICENCIEMENT**

##### **SECTION 1- LA DEMISSION**

§1. La notion de démission : volonté libre, non équivoque et sérieuse

§2. Le régime juridique de la démission

- La preuve
- Le respect du préavis
- Les allocations chômage

##### **SECTION 2- LA RETRAITE DU SALARIE**

§1. La mise à la retraite décidée par l'employeur

§2. Le départ à la retraite décidé par le salarié

##### **SECTION 3- LES ACCORDS DE RUPTURE**

§1. La rupture négociée reconnue par la jurisprudence

§2. La rupture négociée reconnue par la Loi

**SECTION 4- LA RESILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT**

**SECTION 5- LA FORCE MAJEURE**

**CHAPITRE II- LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL**

**SECTION 1- LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT**

§1. La procédure légale

§2. Conséquences des irrégularités procédurales

**SECTION 2- LES DIFFERENTS TYPES DE LICENCIEMENTS POUR MOTIF PERSONNEL**

*Sous-Section 1 : Le licenciement pour cause réelle et sérieuse*

*Sous-Section 2 : Le licenciement pour faute grave*

*Sous-Section 3 : Le licenciement pour faute lourde*

*Sous-Section 4 : Le licenciement pour insuffisance professionnelle*

*Sous-Section 5 : Le licenciement pour inaptitude physique*

**SECTION 3- LES LICENCIEMENTS PROHIBES**

**Conclusion : PARTICULARITES DES LICENCIEMENTS ECONOMIQUES PAR RAPPORT AUX LICENCIEMENTS POUR MOTIF PERSONNEL**

**CHAPITRE III- EFFETS DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**SECTION 1- LE PREAVIS OU DELAI-CONGE**

**SECTION 2- REGLEMENTS DES COMPTES**

§1. Sommes à verser

§2. Documents à remettre

**SECTION 3- LA TRANSACTION EVENTUELLE**

§1. Conditions de licéité des transactions

§2. Effets de la transaction

## DOCUMENT DE TRAVAUX DIRIGES

### **IMPORTANT :**

***Tous les exercices indiqués dans une séance doivent être faits par écrit AVANT de venir en Travaux Dirigés (TD). Cela implique d'avoir révisé le programme du cours de la séance et d'avoir lu les documents ci-reproduits.***

### **Séance 1 : SEANCE DE REVISION**

***- Rechercher les articles 4, 5 et 6 du code civil et recopier les.***

***-qu'appelle-t-on un « arrêt de principe » et un « arrêt d'espèce » ? Comment les distingue-t-on ?***

***-à partir de l'arrêt reproduit ci-dessous, faire une « analyse d'arrêt » dite aussi « fiche d'arrêt » en retraçant :***

- 1 les faits chronologiquement,*
- 2 les différentes étapes procédurales ayant mené à la décision étudiée (en s'arrêtant à la saisine de la juridiction actuelle) et en précisant les arguments juridiques des parties dits « prétentions des parties »,*
- 3 formuler la question de droit posée à la juridiction saisie dans la décision étudiée (voire infra)*
- 4 et reporter la solution de la décision analysée (confirmation/infirmité, cassation/rejet, arrêt de principe/d'espèce, visa ou pas, solution elle-même, renvoi ou pas). ATTENTION : une analyse d'arrêt est objective, vous ne devez pas commenter.*

#### **La question de droit :**

- 1 comme son nom l'indique, elle se formule de façon interrogative avec ? à la fin. Par commodité elle commence souvent par « Dans quelle mesure... ? »*
- 2 elle se présente sous forme « d'entonnoir », en partant du plus général vers le plus spécifique*
- 3 elle est générale et objective (pas de nom propre)*
- 4 elle qualifie juridiquement les acteurs du problème de droit (un employeur/un salarié ou une salariée si le sêxe présente une incidence juridique ; un époux/une épouse ; un emprunteur/un prêteur ; un bailleur/un locataire ; un contrat de travail/un stage ; marié/pacsé ; un bail d'habitation/un bail commercial...)*
- 5 elle exprime le problème de droit posé en l'espèce (dans telle décision ou dans tel cas pratique) sans tomber dans le trop spécifique sinon elle n'est plus générale...*

### **Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du jeudi 13 novembre 2008**

Vu les articles L. 521-1 devenu L. 2511-1 et L. 212-15-3 III devenu L. 3121-45, ce dernier dans sa rédaction alors applicable, du code du travail ;

Attendu, d'abord, que l'exercice du droit de grève ne saurait donner lieu de la part de l'employeur à des mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux ; qu'il ne peut donner lieu de la part de l'employeur qu'à un abattement de salaire

proportionnel à la durée de l'arrêt de travail ;

Attendu, ensuite, que lorsque l'absence pour fait de grève d'un salarié cadre soumis à une convention de forfait en jours sur l'année est d'une durée non comptabilisable en journée ou demi-journée, la retenue opérée doit être identique à celle pratiquée pour toute autre absence d'une même durée ;

Attendu, enfin, qu'en l'absence de disposition, sur ce point, de l'accord collectif, la retenue opérée résulte de la durée de l'absence et de la détermination, à partir du salaire mensuel ou annuel, d'un salaire horaire tenant compte du nombre de jours travaillés prévus par la convention de forfait et prenant pour base, soit la durée légale du travail si la durée du travail applicable dans l'entreprise aux cadres soumis à l'horaire collectif lui est inférieure, soit la durée du travail applicable à ces cadres si elle est supérieure à la durée légale ;

Attendu, selon l'arrêt confirmatif attaqué, que par note de service du 30 octobre 2003, la société GIAT Industrie a décidé qu'afin de tenir compte de la particularité du contrat des cadres dont les absences ne peuvent être comptabilisées que par journée complète, voir demi-journée, les absences pour grève du mois précédent sont cumulées et déduites de la paie si elles atteignent l'équivalent d'une demi-journée comptée pour 3,90 heures ou d'une durée multiple de 3,90 heures, les heures restantes étant conservées et reportées dans le cumul du mois suivant, chacun des cadres intéressés pouvant obtenir de la direction, sur sa demande, un relevé individuel des arrêts de travail pour grève constatés, des retenues effectuées et des temps reportés ; que la fédération CFE-CGC de la métallurgie a saisi le tribunal de grande instance de Versailles afin de contester ces modalités de retenue sur salaire ;

Attendu que pour dire que la décision prise par la direction de la société Giat industries dans la note d'information aux cadres en forfait jours du 30 octobre 2003 relative aux modalités de traitement des arrêts de travail à partir de la paie du mois d'octobre 2003, était sans effet à l'égard des cadres de la société Giat Industries relevant des dispositions de l'article L. 212-15-3 III, devenu L. 3121-45 du code du travail, et condamner la société à restituer à chacun des cadres concernés la rémunération retenue pour fait de grève en application de cette décision, l'arrêt retient que la société Giat industries ne peut justifier la licéité de la note interne du 30 octobre 2003 par le souci du respect de l'égalité des salariés, dès lors que si le principe de retenue n'est pas remis en cause, ses modalités, arbitrairement fixées, aboutissent à une inégalité de traitement en appliquant aux cadres non soumis à l'horaire collectif un système réintroduisant la référence à l'horaire journalier collectif, par essence inapplicable à ces cadres; qu'il ajoute par motifs propres et adoptés, que, dans le silence des accords collectifs, la société avait le choix entre l'application des dispositions légales applicables aux cadres en forfait en jours concernant le décompte des absences ou le recours à la négociation collective pour compléter ou réviser les accords en vigueur relativement aux retenues sur salaire pour motif de grève ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait de s'assurer que les modalités de retenue pour fait de grève fixées par l'employeur pour les cadres employés dans le cadre d'une convention de forfait en jours étaient les mêmes que celles en vigueur pour toute absence d'une durée non comptabilisable en journée ou demi-journée et que le montant des retenues appliquées était proportionnel à la durée de l'absence, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 8 juin 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; 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 Paris ;

Condamne la Fédération de la métallurgie CFE-CGC aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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 treize novembre deux mille huit.

## Séance 2 : LES SOURCES CONSTITUTIONNELLES DU DROIT DU TRAVAIL

- Lire les textes et dégager les dispositions intéressant le droit du travail



### La Constitution- La Constitution du 4 Octobre 1958 Dernière mise à jour: 20 août 2008

Le peuple français proclame solennellement son attachement aux Droits de l'homme et aux principes de la souveraineté nationale tels qu'ils ont été définis par la Déclaration de 1789, confirmée et complétée par le préambule de la Constitution de 1946, ainsi qu'aux droits et devoirs définis dans la Charte de l'environnement de 2004.

En vertu de ces principes et de celui de la libre détermination des peuples, la République offre aux territoires d'Outre-Mer qui manifestent la volonté d'y adhérer des institutions nouvelles fondées sur l'idéal commun de liberté, d'égalité et de fraternité et conçues en vue de leur évolution démocratique.

**Art. 1.** - La France est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion. Elle respecte toutes les croyances. Son organisation est décentralisée.

La loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales.

**Art. 2.** - La langue de la République est le français  
L'emblème national est le drapeau tricolore, bleu, blanc, rouge.  
L'hymne national est la Marseillaise.  
La devise de la République est Liberté, Égalité, Fraternité.  
Son principe est : gouvernement du peuple, par le peuple et pour le peuple.(...)

### Déclaration des Droits de l'Homme et du citoyen de 1789

Les Représentants du Peuple Français, constitués en Assemblée Nationale, considérant que l'ignorance, l'oubli ou le mépris des droits de l'Homme sont les seules causes des malheurs publics et de la corruption des Gouvernements, ont résolu d'exposer, dans une Déclaration solennelle, les droits naturels, inaliénables et sacrés de l'Homme, afin que cette Déclaration, constamment présente à tous les Membres du corps social, leur rappelle sans cesse leurs droits et leurs devoirs ; afin que leurs actes du pouvoir législatif, et ceux du pouvoir exécutif, pouvant être à chaque instant comparés avec le but de toute institution politique, en soient plus respectés ; afin que les réclamations des citoyens, fondées désormais sur des principes simples et incontestables, tournent toujours au maintien de la Constitution et au bonheur de tous.

En conséquence, l'Assemblée Nationale reconnaît et déclare, en présence et sous les auspices de l'Être suprême, les droits suivants de l'Homme et du Citoyen.

#### ► Art. 1er.

Les hommes naissent et demeurent libres et égaux en droits. Les distinctions sociales ne peuvent être

fondées que sur l'utilité commune.

▶ **Art. 2.**

Le but de toute association politique est la conservation des droits naturels et imprescriptibles de l'Homme. Ces droits sont la liberté, la propriété, la sûreté, et la résistance à l'oppression.

▶ **Art. 3.**

Le principe de toute Souveraineté réside essentiellement dans la Nation. Nul corps, nul individu ne peut exercer d'autorité qui n'en émane expressément.

▶ **Art. 4.**

La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui : ainsi, l'exercice des droits naturels de chaque homme n'a de bornes que celles qui assurent aux autres Membres de la Société la jouissance de ces mêmes droits. Ces bornes ne peuvent être déterminées que par la Loi.

▶ **Art. 5.**

La Loi n'a le droit de défendre que les actions nuisibles à la Société. Tout ce qui n'est pas défendu par la Loi ne peut être empêché, et nul ne peut être contraint à faire ce qu'elle n'ordonne pas.

▶ **Art. 6.**

La Loi est l'expression de la volonté générale. Tous les Citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs Représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.

▶ **Art. 7.**

Nul homme ne peut être accusé, arrêté ni détenu que dans les cas déterminés par la Loi, et selon les formes qu'elle a prescrites. Ceux qui sollicitent, expédient, exécutent ou font exécuter des ordres arbitraires, doivent être punis ; mais tout citoyen appelé ou saisi en vertu de la Loi doit obéir à l'instant : il se rend coupable par la résistance.

▶ **Art. 8.**

La Loi ne doit établir que des peines strictement et évidemment nécessaires, et nul ne peut être puni qu'en vertu d'une Loi établie et promulguée antérieurement au délit, et légalement appliquée.

▶ **Art. 9.**

Tout homme étant présumé innocent jusqu'à ce qu'il ait été déclaré coupable, s'il est jugé indispensable de l'arrêter, toute rigueur qui ne serait pas nécessaire pour s'assurer de sa personne doit être sévèrement réprimée par la loi.

▶ **Art. 10.**

Nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la Loi.

**▶ Art. 11.**

La libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'Homme : tout Citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre à l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la Loi.

**▶ Art. 12.**

La garantie des droits de l'Homme et du Citoyen nécessite une force publique : cette force est donc instituée pour l'avantage de tous, et non pour l'utilité particulière de ceux auxquels elle est confiée.

**▶ Art. 13.**

Pour l'entretien de la force publique, et pour les dépenses d'administration, une contribution commune est indispensable : elle doit être également répartie entre tous les citoyens, en raison de leurs facultés.

**▶ Art. 14.**

Tous les Citoyens ont le droit de constater, par eux-mêmes ou par leurs représentants, la nécessité de la contribution publique, de la consentir librement d'en suivre l'emploi, et d'en déterminer la quotité, l'assiette, le recouvrement et la durée.

**▶ Art. 15.**

La Société a le droit de demander compte à tout Agent public de son administration.

**▶ Art. 16.**

Toute Société dans laquelle la garantie des Droits n'est pas assurée, ni la séparation des Pouvoirs déterminée, n'a point de Constitution.

**▶ Art. 17.**

La propriété étant un droit inviolable et sacré, nul ne peut en être privé, si ce n'est lorsque la nécessité publique, légalement constatée, l'exige évidemment, et sous la condition d'une juste et préalable indemnité.

## Préambule de la Constitution de 1946

▶1. Au lendemain de la victoire remportée par les peuples libres sur les régimes qui ont tenté d'asservir et de dégrader la personne humaine, le peuple français proclame à nouveau que tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés. Il réaffirme solennellement les droits et libertés de l'homme et du citoyen consacrés par la Déclaration des droits de 1789 et les principes fondamentaux reconnus par les lois de la République.

▶2. Il proclame, en outre, comme particulièrement nécessaires à notre temps, les principes politiques, économiques et sociaux ci-après :

▶3. La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.

▶4. Tout homme persécuté en raison de son action en faveur de la liberté a droit d'asile sur les territoires de la République.

- ▶ **5.** Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.
- ▶ **6.** Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix.
- ▶ **7.** Le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.
- ▶ **8.** Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises.
- ▶ **9.** Tout bien, toute entreprise, dont l'exploitation a ou acquiert les caractères d'un service public national ou d'un monopole de fait, doit devenir la propriété de la collectivité.
- ▶ **10.** La Nation assure à l'individu et à la famille les conditions nécessaires à leur développement.
- ▶ **11.** Elle garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence.
- ▶ **12.** La Nation proclame la solidarité et l'égalité de tous les Français devant les charges qui résultent des calamités nationales.
- ▶ **13.** La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture. L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'Etat.
- ▶ **14.** La République française, fidèle à ses traditions, se conforme aux règles du droit public international. Elle n'entreprendra aucune guerre dans des vues de conquête et n'emploiera jamais ses forces contre la liberté d'aucun peuple.
- ▶ **15.** Sous réserve de réciprocité, la France consent aux limitations de souveraineté nécessaires à l'organisation et à la défense de la paix.
- ▶ **16.** La France forme avec les peuples d'outre-mer une Union fondée sur l'égalité des droits et des devoirs, sans distinction de race ni de religion.
- ▶ **17.** L'Union française est composée de nations et de peuples qui mettent en commun ou coordonnent leurs ressources et leurs efforts pour développer leurs civilisations respectives, accroître leur bien-être et assurer leur sécurité.
- ▶ **18.** Fidèle à sa mission traditionnelle, la France entend conduire les peuples dont elle a pris la charge à la liberté de s'administrer eux-mêmes et de gérer démocratiquement leurs propres affaires ; écartant tout système de colonisation fondé sur l'arbitraire, elle garantit à tous l'égal accès aux fonctions publiques et l'exercice individuel ou collectif des droits et libertés proclamés ou confirmés ci-dessus.

## La Constitution - Charte de l'environnement de 2004

Le peuple français,

Considérant :

Que les ressources et les équilibres naturels ont conditionné l'émergence de l'humanité ;

Que l'avenir et l'existence même de l'humanité sont indissociables de son milieu naturel ;

Que l'environnement est le patrimoine commun des êtres humains ;

Que l'homme exerce une influence croissante sur les conditions de la vie et sur sa propre évolution ;

Que la diversité biologique, l'épanouissement de la personne et le progrès des sociétés humaines sont affectés par certains modes de consommation ou de production et par l'exploitation excessive des ressources naturelles ;

Que la préservation de l'environnement doit être recherchée au même titre que les autres intérêts fondamentaux de la Nation ;

Qu'afin d'assurer un développement durable, les choix destinés à répondre aux besoins du présent ne doivent pas compromettre la capacité des générations futures et des autres peuples à satisfaire leurs propres besoins,

### Proclame :

Article 1er. - Chacun a le droit de vivre dans un environnement équilibré et respectueux de la santé.

Article 2. - Toute personne a le devoir de prendre part à la préservation et à l'amélioration de l'environnement.

Article 3. - Toute personne doit, dans les conditions définies par la loi, prévenir les atteintes qu'elle est susceptible de porter à l'environnement ou, à défaut, en limiter les conséquences.

Article 4. - Toute personne doit contribuer à la réparation des dommages qu'elle cause à l'environnement, dans les conditions définies par la loi.

Article 5. - Lorsque la réalisation d'un dommage, bien qu'incertaine en l'état des connaissances scientifiques, pourrait affecter de manière grave et irréversible l'environnement, les autorités publiques veillent, par application du principe de précaution et dans leurs domaines d'attributions, à la mise en oeuvre de procédures d'évaluation des risques et à l'adoption de mesures provisoires et proportionnées afin de parer à la réalisation du dommage.

Article 6. - Les politiques publiques doivent promouvoir un développement durable. A cet effet, elles concilient la protection et la mise en valeur de l'environnement, le développement économique et le progrès social.

Article 7. - Toute personne a le droit, dans les conditions et les limites définies par la loi, d'accéder aux informations relatives à l'environnement détenues par les autorités publiques et de participer à l'élaboration des décisions publiques ayant une incidence sur l'environnement.

Article 8. - L'éducation et la formation à l'environnement doivent contribuer à l'exercice des droits et devoirs définis par la présente Charte.

Article 9. - La recherche et l'innovation doivent apporter leur concours à la préservation et à la mise en valeur de l'environnement.

Article 10. - La présente Charte inspire l'action européenne et internationale de la France.

- ***Faire par écrit la fiche d'arrêt de la décision reproduite ci-dessous***
- ***Faire l'introduction du commentaire d'arrêt de cette même décision.***

**Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mercredi 11 mai 2005**

Vu le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, les articles L. 120-2, L. 212-4-2 et L. 751-1 du Code du travail, l'article 5 de l'Accord national interprofessionnel des VRP ;

Attendu que la clause par laquelle un salarié s'engage à consacrer l'exclusivité de son activité à un employeur porte atteinte à la liberté du travail ; qu'elle n'est valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché ; qu'il en résulte que la clause d'un contrat de travail par laquelle un salarié s'engage à travailler pour un employeur à titre exclusif et à temps partiel ne peut lui être opposée et lui interdire de se consacrer à temps complet à son activité professionnelle ; qu'un VRP, s'il est engagé à titre exclusif, ne peut se voir imposer de travailler à temps partiel et a droit à la rémunération minimale forfaitaire prévue par l'article 5 de l'Accord national interprofessionnel des VRP ;

Attendu que Mme X... a été engagée le 1er septembre 1987 par la société Anny Rey, en qualité de VRP exclusif à temps partiel, pour exercer une activité de conseillère en beauté sur le secteur de Dole ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir son affiliation par l'employeur à la Caisse de retraite complémentaire des cadres et sa condamnation au paiement de dommages-intérêts ; que, devant la cour d'appel, elle a formé une demande nouvelle tendant à obtenir la requalification de son contrat à temps partiel en un contrat à temps complet et la condamnation de l'employeur au paiement d'un rappel de salaire au titre de la ressource minimale forfaitaire ;

Attendu que, pour débouter la salariée de cette demande, la cour d'appel a retenu que la salariée exerçait son activité de vente par réunion à domicile et qu'elle disposait ainsi d'une totale liberté d'organisation de son travail, sa seule obligation consistant en l'organisation d'une moyenne de "dix ateliers de beauté" par mois ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que la salariée avait droit à la rémunération minimale forfaitaire prévue par l'Accord national interprofessionnel des VRP, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

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 partiellement au litige par application de la règle de droit appropriée ;

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

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a rejeté la demande de requalification du contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps complet et par voie de conséquence la demande en paiement du rappel de salaire au titre de la ressource minimale forfaitaire, l'arrêt rendu le 13 décembre 2002, entre les parties, par la cour d'appel de Besançon ;

Dit que la salariée a droit à la ressource minimale forfaitaire ;

Renvoie devant la cour d'appel de Dijon pour qu'il soit statué sur les points restant en litige ;

Condamne la société Anny Rey aux dépens ;

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

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 onze mai deux mille cinq.

### **Séance 3 : LES SOURCES PROFESSIONNELLES**

- *Faire par écrit la fiche d'arrêt de la décision reproduite ci-dessous*

**Cour de cassation, Assemblée plénière, Audience publique du vendredi 24 octobre 2008**

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, siégeant en ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par le Syndicat Syser CFDT de l'Hérault, venant aux droits du Syndicat commerce et services CFDT de l'Hérault, dont le siège est 474 allée Henri II de Montmorency, 34000 Montpellier,

contre l'arrêt rendu le 6 février 2007 par la cour d'appel de Nîmes (1<sup>re</sup> chambre civile A), dans le litige l'opposant au Syndicat mixte pour le traitement de l'information et les nouvelles technologies Cogitis, dont le siège est 153 rue du Professeur Louis Viala, 34090 Montpellier cedex 02, défendeur à la cassation ;

Le Syndicat commerce et service de l'Hérault CFDT s'est pourvu en cassation contre l'arrêt de la cour d'appel de Montpellier (5<sup>e</sup> chambre civile) en date du 13 mai 2002 ;

Cet arrêt a été cassé le 23 février 2005 par la chambre sociale de la Cour de cassation ;

La cause et les parties ont été renvoyées devant la cour d'appel de Nîmes qui, saisie de la même affaire, a statué par arrêt du 6 février 2007 dans le même sens que la cour d'appel de Montpellier par des motifs qui sont en opposition avec la doctrine de l'arrêt de cassation ;

Un pourvoi ayant été formé contre l'arrêt de la cour d'appel de Nîmes, M. le premier président a, par ordonnance du 22 février 2008, renvoyé la cause et les parties devant l'assemblée plénière ;

Sur quoi, LA COUR, siégeant en assemblée plénière, en l'audience publique du 10 octobre 2008, où étaient présents : M. Lamanda, premier président, M. Weber, Mmes Favre, Collomp, MM. Bague, Gillet, Pelletier, présidents, Mme Bardy, conseiller rapporteur, MM. Joly, Peyrat, Lesueur de Givry, Mme Tric, MM. Gridel, Barthélemy, Falcone, Gérard, Finidori, Pronier, Mme Feydeau, conseillers, M. Duplat, premier avocat général, Mme Tardi, directeur de greffe ;

Sur le rapport de Mme Bardy, conseiller, assisté de Mme Zylberberg, auditeur au service de documentation et d'études, les observations de la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, de la SCP Gatineau, l'avis de M. Duplat, premier avocat général, auquel les parties invitées à le faire, ont répliqué, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 132-1 devenu L. 2221-2 du code du travail dans sa rédaction applicable en la

cause ;

Attendu qu'en cas de concours d'instruments conventionnels collectifs, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler, le plus favorable d'entre eux pouvant seul être accordé ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué rendu en matière de référé sur renvoi après cassation, que le 28 juin 1999, le Syndicat mixte pour le traitement de l'information et les nouvelles technologies "Cogitis" a conclu deux accords d'entreprise "indissolublement liés l'un à l'autre", dont l'un réduisait le temps de travail de 39 heures à 33 heures en contrepartie de l'attribution de journées de récupération de temps de travail et l'autre fixait le nombre des jours de congés payés annuels ordinaires à 25 jours ouvrés par an ; que, faisant valoir que la convention collective dont l'article 23 prévoyait une augmentation du congé annuel légal en fonction de l'ancienneté du salarié, était plus favorable que ces accords, le syndicat commerce et services de l'Hérault CFDT a demandé la condamnation de l'employeur à en faire application dans l'entreprise ;

Attendu que pour rejeter la demande, l'arrêt retient qu'en cas de concours de conventions collectives, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent se cumuler, le plus favorable d'entre eux pouvant seul être appliqué, que le caractère plus avantageux devait être apprécié globalement pour l'ensemble du personnel, avantage par avantage, qu'en l'espèce, les signataires des accords collectifs du 28 juin 1999 avaient estimé que la modification du nombre de jours de congés annuels participait à l'équilibre de leurs conventions, que le salarié était libre d'user à sa guise du temps rémunéré non ouvré, ce temps disponible ayant le même objet et procédant de la même cause, peu important qu'il soit attribué sous la qualification de jour de récupération ou jour de congés, que la comparaison entre les avantages démontrait que les salariés, même les plus anciens, bénéficieraient globalement d'un temps rémunéré non ouvré plus important que par le passé, qu'il s'agisse de jours de récupération ou de jours de congés ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les jours de récupération, qui sont acquis par le salarié au titre d'un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail et représentent la contrepartie des heures de travail qu'il a exécutées en sus de l'horaire légal ou de l'horaire convenu, n'ont ni la même cause ni le même objet que les congés payés d'ancienneté auxquels il a droit, en sus de ses congés légaux annuels, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 6 février 2007, 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 d'Aix-en-Provence ;

Condamne le Syndicat mixte pour le traitement de l'information et les nouvelles technologies Cogitis aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande du Syndicat mixte pour le traitement de l'information et les nouvelles technologies Cogitis, le condamne à payer la somme de 2 500 euros au Syndicat Syser CFDT de l'Hérault ;

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, siégeant en assemblée plénière, prononcé par le premier président en son audience publique du vingt-quatre octobre deux mille huit.

***-Dans l'arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation en date du 3 décembre 1996, quels sont les avantages dont les salariés demandent le bénéfice ? Quelle est la source juridique de ces avantages ? Comment l'employeur pourrait-il mettre fin à ces avantages ?***

**Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mardi 3 décembre 1996**

Vu l'article 1134 du Code civil et les règles de la dénonciation des usages de l'entreprise ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant en référé, que la société Sameto-Technifil (la société) a, le 8 avril 1994, informé chaque salarié de son établissement de Saint-Germain-de-Livet par lettre recommandée avec accusé de réception, de ce qu'elle envisageait, en raison de difficultés économiques, de supprimer le 13<sup>e</sup> mois, de remplacer la prime d'équipe par une majoration de 5 % du salaire, de remplacer la prime de nuit par les dispositions légales ou conventionnelles en vigueur et de recourir à la possibilité du travail en équipe de jour et de nuit selon les nécessités du carnet de commandes ; que le 24 avril 1994, le syndicat CFDT de la métallurgie Orbec, Lisieux, Livarot (le syndicat) a saisi en référé le tribunal de grande instance de demandes tendant à ce qu'il soit fait défense à la société de modifier les contrats de travail jusqu'à la mise en oeuvre des procédures légales pour chacune des modifications envisagées ;

Attendu que pour rejeter la demande du syndicat tendant à ce qu'il soit fait obligation à l'employeur de dénoncer régulièrement les usages de l'entreprise, lesquels avaient rendu obligatoires les avantages qu'il était envisagé de supprimer, la cour d'appel énonce qu'à supposer que les éléments substantiels des contrats de travail sur lesquels porte la modification aient leur origine dans les usages maintenus à la suite de la dénonciation régulière d'accords collectifs, l'employeur n'a pas procédé en l'espèce à leur révocation mais a soumis aux salariés une proposition de révision des contrats individuels, auxquels les avantages en question étaient intégrés, et que les salariés étaient libres de refuser ;

Attendu cependant, en premier lieu, que les avantages résultant pour les salariés d'un usage d'entreprise ne sont pas incorporés aux contrats de travail ;

Attendu, en second lieu, que l'employeur ne peut supprimer les avantages devenus obligatoires dans l'entreprise, par voie d'usages, que par une dénonciation régulière de ces derniers et que, pour que cette dénonciation soit opposable à l'ensemble des salariés concernés, il est nécessaire que cette décision de l'employeur soit précédée d'une information, en plus de celle donnée aux intéressés, aux institutions représentatives du personnel, dans un délai permettant d'éventuelles négociations ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel, qui, à tort, s'est prononcée sur une modification des contrats de travail et qui n'a pas caractérisé une dénonciation régulière des usages de l'entreprise, a violé le texte et le principe susvisés ;

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 juillet 1994, 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 Rennes.

*- Quel est le point commun entre l'arrêt du 03/12/96 et celui du 12/11/2002 ci-dessous reproduit ?*

**Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mardi 12 novembre 2002**

Attendu que Mme X... a dispensé des cours de langue allemande à partir du 1er octobre 1972 à l'Institut culturel autrichien à Paris ; qu'à la suite d'une revendication collective, les professeurs de l'Institut se sont vu reconnaître le statut de salariés et qu'il a été proposé à Mme X... de choisir entre un contrat de droit autrichien et un contrat de droit français ; que Mme X... a choisi le contrat de droit autrichien qui a été conclu le 2 décembre 1994 avec le ministère autrichien des Affaires Etrangères ; qu'en outre un accord a été conclu, le 29 décembre 1994, pour apurer le passé ; que l'Institut ayant décidé pour des raisons budgétaires et d'organisation de cesser de dispenser des cours d'allemand, la salariée a été licenciée par lettre du 14 septembre 1995 ; qu'elle a saisi le tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne (Autriche) pour voir constater que la rupture de son contrat n'était pas régulière et que le contrat se poursuivait ; que sa demande ayant été rejetée, elle a saisi le conseil de prud'hommes de Paris en réclamant le paiement d'indemnités de congés payés, des indemnités de rupture, des dommages-intérêts ainsi que la remise de divers documents ;

Sur le pourvoi de l'Institut culturel autrichien :

Sur le premier moyen :

Attendu que l'Institut culturel autrichien fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir condamné à payer à la salariée des dommages-intérêts pour inobservation de la procédure de licenciement, des dommages-intérêts pour défaut de proposition d'une convention de conversion et des indemnités de congés payés, alors, selon le moyen, que l'Institut culturel autrichien n'est qu'une émanation du ministère fédéral des Affaires étrangères de la République d'Autriche ; que la cour d'appel, qui n'a pas constaté que l'Institut culturel autrichien était doté de la personnalité morale, ne pouvait dès lors décider que la décision prise par le Tribunal de Vienne concernait des parties différentes ; qu'en statuant comme elle l'a fait, elle a méconnu les dispositions de l'article 1351 du Code civil ;

Mais attendu que l'Institut culturel autrichien qui a comparu seul dans l'instance introduite par la salariée, a déposé des conclusions et formé un pourvoi, n'a pas soutenu qu'il était dépourvu d'une personnalité morale distincte du ministère fédéral des Affaires étrangères ou de l'Etat autrichien ; que, dès lors, la cour d'appel a décidé, à bon droit, d'écarter l'autorité de la chose jugée par le tribunal du travail et des affaires sociales de Vienne qui s'est prononcé dans un litige opposant la salariée au ministère ; que le moyen ne peut être accueilli ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'Institut culturel autrichien fait encore grief à l'arrêt d'avoir statué comme il l'a fait alors, selon le moyen :

1 / que les dispositions de la loi du lieu d'exécution du contrat de travail ne peuvent se substituer à celles de la loi d'autonomie qu'à la condition d'être impératives et plus favorables au salarié ; que l'appréciation de ce caractère plus favorable suppose une comparaison globale des dispositions ayant la même cause ou le même objet ; que dès lors en se fondant sur l'absence d'équivalent à l'entretien préalable et à la convention de conversion dans la loi autrichienne sans avoir analysé l'ensemble des dispositions de cette loi relative aux modalités des licenciements, fût-ce pour motif économique pour vérifier si elles n'assuraient pas globalement une protection équivalente à celle du droit français, la cour d'appel a violé les articles 6 du Code civil et L. 132-4 du Code du travail ainsi que les articles 3 et 6 de la Convention de Rome ;

2 / que les dispositions de la loi du lieu d'exécution du contrat de travail ne peuvent se substituer à celles de la loi d'autonomie qu'à la condition d'être impératives et plus favorables au salarié ; qu'en l'espèce la salariée a bénéficié selon le droit autrichien d'une indemnité de licenciement équivalant à neuf mois de son dernier salaire, indemnité supérieure à celle à laquelle elle pouvait prétendre en application des dispositions françaises sur le licenciement, sachant que celui-ci reposait sur une cause réelle et sérieuse ; qu'il en résulte que les dispositions de la loi d'autonomie étaient plus favorables que celles de la loi française et s'imposaient donc aux parties et au juge ; que dès lors en appliquant la loi française, la cour d'appel a méconnu les dispositions précitées ;

3 / qu'aux termes de l'article 6 de la Convention de Rome le choix des parties de la loi applicable ne peut avoir pour effet de priver le salarié de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui lui serait applicable à défaut de choix ; que ne revêtent pas ce caractère au sens du droit international, les dispositions concernant la convention de conversion, celles-ci étant par définition spécifiques au système français d'indemnisation du chômage ; que dès lors, la cour d'appel en statuant comme elle l'a fait a méconnu les articles 6 du Code civil et L. 132-4 du Code du travail ainsi que les articles 3 et 6 de la Convention de Rome ;

4 / qu'en tout état de cause la charge de la preuve du caractère impératif et plus favorable des dispositions de la loi applicable à défaut de choix appartient à la partie qui entend écarter l'application de la loi d'autonomie ; qu'en se bornant à constater que les dispositions concernant l'entretien préalable et la convention de conversion étaient impératives et qu'il n'était pas allégué d'équivalent en droit autrichien sans préciser les éléments sur lesquels elle fondait son appréciation, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de Cassation en mesure d'exercer son contrôle quant au respect des règles sur la charge de la preuve privant ainsi sa décision de base légale au regard de l'article 1315 du Code civil ;

Mais attendu, d'abord, que la détermination du caractère plus favorable d'une loi doit résulter d'une appréciation globale des dispositions de cette loi ayant le même objet ou se rapportant à la même cause ;

Attendu, ensuite, qu'il résulte des dispositions de l'article 3-3 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 que les dispositions impératives d'une loi sont celles auxquelles cette loi ne permet pas de déroger par contrat ;

Et attendu qu'il ne peut être dérogé par contrat aux dispositions de la loi française concernant l'entretien préalable au licenciement et la proposition d'une convention de conversion en cas de licenciement pour motif économique ;

Qu'il s'ensuit que la cour d'appel qui a constaté, sans inverser la charge de la preuve, que ces dispositions n'avaient pas d'équivalent en droit autrichien, a légalement justifié sa décision ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que l'Institut culturel autrichien fait enfin grief à l'arrêt d'avoir ordonné la remise de bulletins de paie pour la période du 1er octobre 1972 au 31 décembre 1994, alors, selon le moyen, que dans ses conclusions d'appel, la salariée reconnaissait expressément avoir bénéficié de bulletins de paie à compter d'octobre 1993 jusqu'à son licenciement en février 1996 ; que dès lors en statuant comme elle l'a fait sans rechercher si l'Institut culturel autrichien n'avait pas respecté son obligation légale pour les périodes susvisées, la cour d'appel a violé les articles L. 143-3 et R. 516-18 du Code du travail ;

Mais attendu que la salariée avait demandé la délivrance de bulletins de paie portant la régularisation complète du versement des cotisations aux organismes sociaux ; que le moyen qui ne soutient pas que les bulletins de paie délivrés à la salariée étaient conformes à sa demande ne peut être accueilli ;

Sur le pourvoi de Mme X... :

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt d'avoir rejeté ses demandes en paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, une somme au titre de l'inobservation de l'usage de procéder au licenciement avant la fin du mois de mai, de dommages-intérêts pour résistance abusive et manoeuvres trompeuses et à la remise d'une lettre de licenciement, alors, selon le moyen :

1 / qu'en opposant aux demandes de la salariée fondées sur le contrat de travail existant entre elle et l'Institut culturel autrichien, dont elle constate qu'il était bien l'employeur de la salariée, les stipulations du contrat passé le 29 décembre 1994 avec l'Etat autrichien prévoyant l'application du droit autrichien, qui était un tiers au contrat de travail dont se prévalait la salariée, la cour d'appel a violé l'article 1165 du Code civil et l'article 3 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles ;

2 / qu'en s'abstenant de répondre au moyen des conclusions de la salariée soutenant que l'Institut culturel autrichien l'avait trompée en affirmant qu'il n'avait pas de personnalité morale et que son véritable employeur était le ministère des Affaires étrangères de Vienne, ce qui l'avait conduite à tenter d'obtenir et à signer un contrat avec ce ministère, la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau code de procédure civile ;

3 / qu'en tout état de cause à supposer que le motif selon lequel l'erreur portant sur l'employeur réel est sans effet sur la validité du choix de la salariée entre les lois autrichienne et française satisfasse aux exigences de motivation requises par l'article 455 du nouveau Code de procédure civile, la cour d'appel, en s'abstenant de rechercher si les manoeuvres dolosives de l'Institut culturel autrichien tendant à faire croire à la salariée que seul l'État autrichien pouvait être son employeur n'avaient pas déterminé celle-ci à passer un contrat de travail de droit autrichien, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles 1109, 1110 et 1116 du Code civil, et de l'article 8 de la Convention de Rome ;

Mais attendu que la cour d'appel a constaté, d'une part, qu'il avait été proposé à la salariée pour le travail qu'elle effectuait à l'Institut culturel autrichien le choix entre deux contrats l'un de droit autrichien et l'autre de droit français et qu'elle avait choisi le contrat de droit autrichien, et, d'autre part, répondant au moyen prétendument délaissé, que l'erreur portant sur son employeur réel avait été sans effet sur ce choix ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la salariée fait encore grief à l'arrêt d'avoir rejeté sa demande de dommages-intérêts pour violation de l'usage constant dans l'enseignement de procéder au licenciement avant la fin du mois de mai, alors, selon le moyen :

1 / que l'application des dispositions impératives de la loi française prévue par l'article 6 de la Convention de Rome du 18 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles emporte celle des usages professionnels, dès lors que ceux-ci ne peuvent être écartés par les parties au contrat de travail ; qu'en estimant que l'usage invoqué par la salariée ne constituait pas une disposition légale, la cour d'appel a violé l'article 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles ;

2 / qu'en estimant que l'usage invoqué par la salariée n'était pas établi par la seule référence à la convention collective des documentalistes des établissements d'enseignement secondaire, sans répondre aux conclusions de la salariée selon lesquelles l'usage qu'elle invoquait était repris par la Convention collective du personnel de l'enseignement privé et par la Convention collective du personnel d'éducation, la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que la cour d'appel a décidé à bon droit, qu'un usage ne constituait pas une disposition légale impérative au sens de l'article 6 de la Convention de Rome du 18 juin 1980 ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le quatrième moyen :

Attendu que la salariée fait encore grief à l'arrêt d'avoir rejeté sa demande en paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant des manoeuvres trompeuses dont elle a fait l'objet, alors, selon le moyen, que la salariée avait soutenu, dans ses conclusions devant la cour d'appel, que l'Institut culturel autrichien avait engagé sa responsabilité à son égard par une série de manoeuvres trompeuses, postérieures à l'accord du 29 décembre 1994, consistant, d'une part, à présenter l'Institut comme étant dépourvu de personnalité morale afin de l'amener à déposer plainte en Autriche, d'autre part, dans une lettre de refus du 12 janvier 1996 en réponse à la lettre de la salariée se réclamant de la loi française pour que lui soit appliquée la procédure de licenciement prévue par le Code du travail français, et enfin, dans une promesse

non tenue de proposition d'un nouveau poste si elle portait plainte en Autriche ; qu'en se bornant à relever que la salariée ne justifiait pas pour la période postérieure au 29 décembre 1994 d'un préjudice résultant de faits imputables à l'Institut ouvrant droit à dommages-intérêts et non indemnisé par le présent arrêt, énonciations qui ne permettent pas à la Cour de Cassation d'exercer son contrôle sur l'existence de fautes génératrices de responsabilité civile pour l'Institut culturel autrichien, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article 1382 du Code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel ayant constaté, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, que la salariée ne justifiait pas d'un préjudice a, par ce seul motif légalement justifié sa décision ;

Sur le cinquième moyen :

Attendu que la salariée reproche encore à la cour d'appel d'avoir rejeté sa demande de remise d'une lettre de licenciement rédigée en français, alors, selon le moyen, que la "lettre de licenciement" du 14 septembre 1995 dont la traduction a été remise à la salariée émane du "ministère fédéral des Affaires étrangères" qui n'était pas l'employeur de la salariée, cet employeur étant, selon l'arrêt attaqué, l'Institut culturel autrichien ; qu'en estimant que la remise de cette traduction satisfaisait à la demande de la salariée, la cour d'appel a violé les articles L. 122-14-1 et L. 122-14-2 du Code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a constaté que la salariée conformément à sa demande avait obtenu la remise d'une lettre de licenciement traduite en français ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le sixième moyen :

Attendu que la salariée fait enfin grief à l'arrêt d'avoir limité à 30.000 francs le montant des dommages-intérêts qui lui ont été alloués pour absence de proposition d'une convention de conversion, alors, selon le moyen, que la méconnaissance par un employeur de son obligation de proposer une convention de conversion à un salarié rend l'employeur responsable du préjudice qui en résulte, dont la réparation intégrale est due au salarié ; que les modalités de calcul des allocations versées aux bénéficiaires des conventions de conversion sont déterminées par les accords conclus entre employeurs et travailleurs mentionnés à l'article L. 353-1 du Code du travail ; que la salariée réclamait une somme égale au manque à gagner qu'elle avait subi du fait de la non-proposition d'une convention de conversion, correspondant à la simple différence entre les sommes qu'elle aurait dû recevoir au titre de bénéficiaire d'une convention de conversion et celles qu'elle avait reçues au cours de la même période ; qu'en statuant par les seuls motifs précédemment cités, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de Cassation à même de contrôler le respect du principe de réparation intégrale du préjudice et a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 321-5 et D. 322-1 du Code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a souverainement apprécié le montant de la réparation du préjudice subi par la salariée du fait de l'absence de proposition d'une convention de conversion ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le troisième moyen du pourvoi de la salariée, pris en sa première branche :

Vu les articles 3-3 et 6-1 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles et l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte des deux premiers textes que le choix par les parties de la loi applicable au contrat de travail ne peut avoir pour effet de priver le salarié de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi qui serait applicable à défaut de choix et que ces dispositions impératives sont celles auxquelles cette loi ne permet pas de déroger par contrat ;

Attendu que la cour d'appel pour rejeter la demande de la salariée en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse énonce que la salariée en application de la loi autrichienne bénéficie d'un préavis de cinq mois et d'une indemnité de licenciement égale à neuf mois de salaire et qu'il n'apparaît pas que la loi française, même en tenant compte d'une indemnité au moins égale à six mois de salaire pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, aurait été plus favorable ;

Qu'en statuant ainsi alors que le texte du droit français qui prévoit la condamnation de l'employeur à des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse auquel il ne peut être dérogé par contrat, n'a pas d'équivalent en droit autrichien et n'a pas le même objet ou la même cause que les indemnités de préavis et de licenciement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

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

CASSE ET ANNULE mais seulement en ses dispositions rejetant la demande de la salariée en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 30 septembre 1999, 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 ;

Laisse à chaque partie la charge respective de ses dépens ;

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

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 novembre deux mille deux.

## **Séance 4 : LES JURIDICTIONS DU TRAVAIL**

- **Faire les deux cas pratiques selon la méthode suivante :**

*Etape 1 : énoncer les faits pertinents pour répondre à la question posée par le cas pratique*

*Etape 2 : formuler le problème de droit (cf. la question de droit) posé par le cas pratique*

*Etape 3 : indiquer la(es) règle(s) applicable(s) de droit (article de Loi et/ou principe jurisprudentiel)*

*Etape 4 : rapprocher la(es) règle(s) applicable(s) de droit aux faits de l'espèce*

*Etape 5 : donner la ou les solutions les plus vraisemblables.*

**1/** Mlle A, habitant à PARIS, a été engagée en qualité de secrétaire le 2 décembre dernier par la société COMMERCE EN GROS basée à NANTERRE. Un contrat de travail écrit a été rédigé et comprend un « article 3 : PERIODE D'ESSAI - Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de 6 mois ».

Le contrat est soumis à une convention collective qui prévoit : « Pour le Personnel cadre : la période d'essai est de 6 mois. Pour le personnel Non Cadre : la période d'essai est de 2 mois renouvelable une fois. »

L'employeur Mlle A a mis fin à sa période d'essai par courrier en date du 1<sup>er</sup> avril.

- La clause concernant la période d'essai est-elle valable ?
- Quelle juridiction Mlle A doit-elle saisir si elle entend contester la décision de son employeur ? (préciser la section et la ville)

**2/** M. B a été engagé par contrat de travail conclu à MARSEILLE par la société de travail temporaire TEMPO. Il a été engagé pour occuper le poste de chef d'agence de VERSAILLES.

Son contrat comporte les clauses suivantes :

- **CLAUSE DE NON CONCURRENCE :** le salarié d'interdit de travailler directement ou indirectement dans le secteur du travail temporaire pendant une durée de 2 ans après la cessation de son contrat de travail, dans un rayon de 200 km autour de son dernier lieu d'activité.
- **CLAUSE ATTRIBUTIVE DE COMPETENCE :** en cas de litige, le tribunal compétent sera celui de PARIS, lieu du siège social de la société TEMPO.

Après avoir démissionné, M. B a créé sa propre agence de travail temporaire à ST DENIS (93). Il demeure à CRETEIL.

- Quelle juridiction l'employeur doit-il saisir s'il entend demander des dommages-intérêts à M. B ? (préciser la section et la ville)
- M. B a-t-il violé la clause de non-concurrence ? La clause concernant la non-concurrence est-elle valable ? Quelles sont les chances de succès respectives de l'employeur et de M. B ?

## **Séance 5 : CARACTERISATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

- *Faire par écrit la fiche d'arrêt des décisions reproduites ci-dessous*
- *Faire le commentaire d'une des décisions selon la méthode suivante :*

### **L'objectif du commentaire**

Le but du commentaire d'arrêt est de commenter une décision de justice. Au moyen de vos connaissances, il faut détailler une décision de justice et expliquer le raisonnement du juge. Pour cela, il faut resituer l'arrêt dans un mouvement jurisprudentiel et expliquer la solution retenue par le juge au regard de ce mouvement.

Il ne s'agit pas de réciter son cours. Vos connaissances ne doivent vous servir que pour expliquer le raisonnement et la solution retenue par le juge. L'objet de l'exercice est de vérifier votre compréhension de la pensée juridique et non pas d'apprécier votre capacité à apprendre par cœur un cours de droit.

Le grand danger est le hors sujet, voire la dissertation et la paraphrase ; ne soyez jamais trop loin ou trop proche de l'arrêt. Afin d'éviter le hors sujet, lorsque vous dites quelque chose demandez-vous toujours si vous pouvez le raccrocher à l'arrêt.

### **L'introduction**

L'introduction est une étape fondamentale du commentaire.

#### **Phrase d'accroche :**

Introduire le thème de l'arrêt, puis dans une deuxième phrase situer l'arrêt dans ce thème en reprenant la structure de la fiche d'arrêt.

#### **L'annonce du plan :**

Vous devez annoncer vos deux parties (I) et (II). C'est la fin de l'introduction. Sauter quelques lignes et écrivez I- ... (titre)

### **Elaboration du plan**

N'oubliez pas que votre plan doit répondre à votre problématique et démontrer quelque chose. Il s'agit d'un plan juridique : I) A et B ; II) A et B. Les problématiques juridiques étant infinies, il n'y a pas de plan-type. Mais certains plans se retrouvent souvent : I Principe II Régime ; I Conditions II Effets ; I Sens II Portée ; I Principe II Exception... (attention : les titres sont rédigés et adaptés à l'arrêt commenté).

Les titres sont apparents, ils ne sont que le support de votre démonstration. Après votre introduction, c'est la deuxième chose que votre correcteur regardera. Il faut qu'à la seule lecture de vos titres, il comprenne le sens de votre démonstration.

Lorsque vous passez du I- au II-, il est souhaitable de faire une phrase de transition (comme pour la dissertation).

Une conclusion n'est pas nécessaire.

N'oubliez pas que le commentaire d'arrêt est un travail de réflexion et de rédaction : il faut donc consacrer cinq minutes à la fin de l'épreuve pour vous relire afin d'éliminer les fautes d'orthographe, notamment.

La meilleure méthode pour progresser dans l'exercice du commentaire d'arrêt, c'est l'entraînement par la pratique répétée du commentaire d'arrêt.

### **Cour de cassation, chambre sociale, audience publique du 13 novembre 1996**

Attendu qu'à la suite d'un contrôle l'URSSAF a réintégré dans l'assiette des cotisations dues par la Société générale pour les années 1984 et 1985 les sommes versées à titre d'honoraires à des conférenciers extérieurs à l'entreprise ;

Vu l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, ensemble les articles L. 121-1 du Code du travail et 620, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile ;

Attendu, selon le premier de ces textes, que, pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, sont considérées comme rémunérations toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion d'un travail accompli dans un lien de subordination ; que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; que le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail ;

Attendu que, pour décider que les honoraires versés aux conférenciers et intervenants extérieurs étaient soumis aux cotisations du régime général de la sécurité sociale, l'arrêt retient que leurs prestations s'effectuaient dans le cadre d'un service organisé ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait relevé que le thème de l'intervention des conférenciers et leur rémunération n'étaient pas déterminés unilatéralement par la Société générale, mais convenus avec les intéressés, et que ceux-ci n'étaient soumis par ailleurs à aucun ordre, à aucune directive, ni à aucun contrôle dans l'exécution de leur prestation, ce dont il résultait que les conférenciers et intervenants n'étaient pas placés dans un lien de subordination à l'égard de la Société générale, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les textes susvisés ;

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

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a décidé que les honoraires des conférenciers et intervenants extérieurs devaient être réintégréés dans l'assiette des

cotisations sociales, l'arrêt rendu le 1er février 1994, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ; DIT n'y avoir lieu à redressement au titre de la rémunération des conférenciers et intervenants extérieurs.

**Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mardi 19 décembre 2000**

Vu les articles L. 121-1 et L. 511-1 du Code du travail ;

Attendu que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ;

Attendu que, par contrat du 1er juin 1993, intitulé " contrat de location d'un véhicule équipé taxi ", la société Bastille taxi a donné en location un tel véhicule à M. X... pour une durée d'un mois, renouvelable par tacite reconduction, moyennant le paiement d'une somme qualifiée de " redevance " ; que ce contrat a été résilié par la société Bastille taxi ; que M. X... a saisi le conseil de prud'hommes pour faire juger qu'il avait la qualité de salarié de la société Bastille taxi et pour obtenir le paiement des indemnités liées à la rupture du contrat de travail par lui invoqué ; que la société Bastille taxi a décliné la compétence de la juridiction prud'homale ;

Attendu que, pour décider que M. X... n'était pas lié à la société Bastille taxi par un contrat de travail et qu'en conséquence, la juridiction prud'homale n'était pas compétente pour statuer sur le litige opposant les parties, l'arrêt attaqué, statuant sur contredit, énonce qu'il ne ressort pas des débats que M. X... recevait des instructions du loueur notamment quant à la clientèle à prendre en charge ni quant au secteur de circulation ou quant aux horaires ; qu'il n'est pas fait état de l'exercice d'un pouvoir de direction ou disciplinaire ; que la seule dépendance économique résultant du coût de la redevance, qui implique une quantité de travail importante pour procurer au chauffeur une certaine rémunération, ne suffit pas à caractériser le lien de subordination qui ne résulte pas des faits de la cause ;

Attendu, cependant, que le contrat litigieux prévoit que sa durée et celle de chacun de ses renouvellements sont limitées à un mois, qu'il peut être résilié mensuellement avec un délai de préavis très court, que la redevance due au " loueur " inclut les cotisations sociales qu'il s'engage à " reverser " à l'URSSAF et est révisable en fonction notamment du tarif du taxi ; que les conditions générales annexées au contrat fixent une périodicité très brève pour le règlement des redevances, sanctionnée par la résiliation de plein droit du contrat, et imposent au " locataire " des obligations nombreuses et strictes concernant l'utilisation et l'entretien du véhicule, notamment conduire personnellement et exclusivement ce dernier, l'exploiter " en bon père de famille ", en particulier, en procédant chaque jour à la vérification des niveaux d'huile et d'eau du moteur, le maintenir en état de propreté en utilisant, à cette fin, les installations adéquates du " loueur ", faire procéder, dans l'atelier du " loueur ", à une " visite " technique et d'entretien du véhicule une fois par semaine et en tout cas, dès qu'il aura parcouru 3 000 kilomètres sous peine de supporter les frais de remise en état, assumer le coût de toute intervention faite sur le véhicule en dehors de l'atelier du " loueur " ainsi que la responsabilité de cette intervention ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que, nonobstant la dénomination et la qualification données au contrat litigieux, l'accomplissement effectif du travail dans les conditions précitées prévues par ledit contrat et les conditions générales y annexées, plaçait le " locataire " dans un état de subordination à l'égard du " loueur " et qu'en conséquence, sous l'apparence d'un contrat de location d'un " véhicule taxi ", était en fait dissimulée l'existence d'un contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

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

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 24 septembre 1997, 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.

### **Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mardi 12 juillet 2005**

Sur le moyen unique, pris d'un défaut de base légale au regard des articles L. 120-1 et L. 511-1 du Code du travail :

Attendu que l'association Mission populaire évangélique, dite MPE, association culturelle appartenant à la Fédération protestante de France a confié le 1er janvier 1998 à M. X... la fonction de pasteur à Marseille à laquelle elle a mis fin le 8 juillet 2000 ; qu'estimant avoir fait l'objet d'un licenciement, ce dernier a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 5 février 2003) , statuant sur contredit, d'avoir déclaré la juridiction prud'homale incompétente et d'avoir rejeté ses demandes sans avoir recherché si, concrètement, dans l'exercice de l'ensemble de ses missions de pasteur et d'animateur social, il recevait des ordres ou des directives de l'association MPE de nature à établir l'existence d'un lien de subordination ;

Mais attendu que les pasteurs des églises et oeuvres culturelles relevant de la Fédération protestante de France ne concluent pas, relativement à l'exercice de leur ministère, un contrat de travail avec les associations culturelles légalement établies ; que la cour d'appel, constatant que la Mission populaire évangélique était une association culturelle dépendant de la Fédération protestante de France, laquelle, aux termes de ses statuts "entend vivre et manifester l'Evangile en milieu populaire" et que les fonctions de l'intéressé à Marseille étaient celles d'un pasteur, ministre du Culte auprès de cette association, en a exactement déduit qu'il n'était pas lié à l'association par un contrat de travail ; qu' elle a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

## **Séance 6 : PERIODE D'ESSAI**

- *Faire une dissertation sur le sujet suivant : L'évolution juridique de la période d'essai*
- *Faire par écrit la fiche d'arrêt des décisions reproduites ci-dessous*

### **Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mercredi 19 février 1997**

Attendu que Mme X... a été engagée, à compter du 15 mai 1990, en qualité d'attaché d'inspection par la société GAN Vie, qui lui a adressé le 30 mai 1990 une lettre avec des annexes précisant les conditions de son engagement et prévoyant notamment une période probatoire d'un an ; que, par lettre du 3 mai 1991, l'employeur a notifié à la salariée la rupture du contrat pour insuffisance de ses résultats ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 28 mai 1993), d'avoir décidé qu'il avait licencié la salariée et de l'avoir condamné à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que la concordance d'une offre et de son acceptation suffit à former le contrat ; qu'en se bornant à énoncer qu'aucun document n'établissait la réalité d'un contrat d'engagement synallagmatique, sans rechercher, comme elle y était invitée, si l'acceptation des conditions essentielles du contrat par l'employée dans sa lettre du 27 avril 1990 et notamment d'une période d'essai d'un an, ne suffisait pas à former un contrat de travail à durée indéterminée assortie d'une période d'essai, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1109 du Code civil et L. 121-1 et suivants du Code du travail ; alors, en outre, que la durée de la période d'essai peut se déduire de la durée pendant laquelle il est fait mention de l'essai sur les bulletins de paie ; qu'en se bornant à énoncer que, la convention collective prévoyant une période d'essai de 6 mois au moins et de 12 mois au plus, la mention " attaché d'inspection à l'essai " portée sur les bulletins de paie ne permettait pas de déterminer si la salariée n'y était pas soumise pendant un délai minimum de 6 mois, sans rechercher si ladite mention figurait sur les bulletins de paie émis pendant un an, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de Cassation en mesure d'exercer son contrôle au regard de l'article L. 122-4 du Code du travail ;

Mais attendu qu'une période d'essai ne se présume pas et doit être fixée dans son principe et dans sa durée, dès l'engagement du salarié ;

Et attendu que, si la salariée a sollicité dans sa lettre du 27 avril 1990 un poste d'attaché d'inspection à l'essai, sans précision sur la durée de cet essai qui, selon les dispositions de l'article 20 de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances devait être de 6 mois au moins et d'un an au plus, la cour d'appel, qui a constaté que l'intéressée avait été engagée le 15 mai 1990 et que la lettre de l'employeur du 30 mai 1990, précisant les conditions de son embauche et prévoyant dans l'une de ses annexes une période probatoire d'une durée d'un an, n'avait pas été approuvée par la salariée, a pu décider, sans avoir à procéder à la recherche

prétendument omise, que la rupture du contrat, le 3 mai 1991, plus de 6 mois après son embauche, constituait un licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi.

**Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mercredi 30 mars 2005**

Sur le moyen unique :

Attendu que M. X..., qui avait été engagé par la société Exa informatique en qualité de chef de projet suivant contrat à durée indéterminée prenant effet le 2 mai 2000 avec une période d'essai de trois mois renouvelable, a signé le 1er novembre 2000 un avenant pour un poste d'attaché commercial avec une nouvelle période d'essai de trois mois renouvelable à laquelle l'employeur a mis fin par lettre du 18 décembre 2000 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour contester la rupture ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Versailles, 14 janvier 2003) de l'avoir condamné au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1 / que le salarié qui a signé un avenant à son contrat de travail en accepte les termes ; qu'il n'était pas contesté que M. X... avait signé un avenant à son contrat de travail pour occuper un emploi d'attaché commercial qui prévoyait une période d'essai de trois mois ; qu'en retenant qu'en mettant fin à la période probatoire de l'avenant sans proposer à M. X... de retrouver ses fonctions antérieures, la société Exa informatique avait rompu le contrat de travail de son salarié dans des circonstances s'analysant en un licenciement, la cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil et l'article L. 122-4 du Code du travail ;

2 / que la prévision d'une période d'essai dans un second contrat de travail conclu entre les mêmes parties, ou dans un avenant emportant novation du premier contrat, est parfaitement licite si le nouvel objet du contrat de travail est de pourvoir un emploi totalement différent de celui précédemment occupé ; qu'en l'espèce, il n'était pas contesté que le second emploi proposé à M. X... et accepté par lui par la signature d'un avenant à son contrat de travail était totalement différent du premier, dans la mesure où, embauché initialement en qualité de chef de projet, il devenait attaché commercial ; que la cour d'appel, qui a décidé qu'en mettant fin à la période probatoire de l'avenant sans proposer à M. X... de retrouver ses fonctions antérieures et avant, le cas échéant, de tirer les conséquences de l'insuffisance professionnelle du salarié dans le poste de chef de projet, la société avait rompu le contrat de travail dans des circonstances s'analysant en un licenciement, a violé les articles L. 122-4 et L. 122-14- 3 du Code du travail ;

3 / que la rupture d'un contrat de travail en cours de période d'essai est discrétionnaire mais peut néanmoins être sanctionnée en cas de constatation d'un abus ou d'une légèreté blâmable de l'employeur, d'une tentative de détournement de l'objet de la période d'essai ou lorsque la rupture du contrat de travail repose sur des motifs étrangers aux résultats de l'essai ; que la cour d'appel, qui a retenu que la société avait rompu le contrat de travail de M. X... dans des circonstances s'analysant en un licenciement, sans constater de la part de l'employeur l'existence d'un abus du droit de rompre, une méconnaissance ou un détournement de la finalité de la période d'essai, ou l'invocation de motifs de rupture sans rapport avec les résultats de l'essai, a violé les articles L. 122- 4 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, qu'un salarié ne peut valablement renoncer pendant la durée du contrat, par avance, au droit de se prévaloir des règles légales du licenciement ;

Et attendu, ensuite, qu'en présence de deux contrats de travail successifs conclus entre les mêmes parties, ou en présence d'un avenant au premier contrat, la période d'essai stipulée dans le second contrat ou dans l'avenant ne peut être qu'une période probatoire dont la rupture a pour effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures ;

que la cour d'appel qui a relevé que la société avait mis fin à la période probatoire de l'avenant qualifiée de période d'essai sans proposer au salarié de retrouver ses fonctions antérieures et qui avait rompu le contrat de travail, a décidé à bon droit que cette rupture s'analysait en un licenciement qui, en l'absence de lettre en précisant les motifs, était dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est fondé en aucune de ses branches ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Exa informatique aux dépens ; Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, condamne la société Exa informatique à payer à M. X... la somme de 1 000 euros ;

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

### **Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du jeudi 23 janvier 1997**

Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que Mlle X... est entrée au service de la société Lilper le 10 septembre 1993, en qualité de vendeuse, par contrat de travail à temps partiel prévoyant une période d'essai d'un mois renouvelable ; que, le 8 novembre 1993, l'employeur a mis fin à la période d'essai ; que faisant valoir qu'à aucun moment l'essai n'avait été renouvelé, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

Attendu que, pour débouter la salariée de sa demande, le conseil de prud'hommes a énoncé que le contrat de travail prévoyait une période d'essai d'un mois à compter du 10 septembre 1993 renouvelable une fois et que ni les dispositions contractuelles, ni la convention collective ne conditionnent la validité de la prolongation de la période d'essai à un accord des parties ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le renouvellement de la période d'essai ne peut résulter que d'un accord exprès des parties intervenu au cours de la période initiale, le conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé ;

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

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 6 juillet 1994, entre les parties, par le conseil de prud'hommes d'Amiens ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le conseil de prud'hommes de Beauvais.

## Séance 7 : LE CDD

- *Réaliser un tableau indiquant les différents cas de recours au CDD et en précisant dans chacun des cas si le terme peut être précis ou imprécis, les durées maximales, les possibilités de renouvellement et de succession de CDD.*
- *Faire par écrit la fiche d'arrêt des décisions reproduites ci-dessous :*

### **Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mercredi 26 janvier 2005**

Attendu que Mme X... a travaillé pour le compte de la société Autoroutes du Sud de la France du 12 mai 1997 au 30 mai 1999, en qualité de receveuse, suivant cent quatre contrats à durée déterminée successifs ayant pour objet le remplacement de salariés absents ;

qu'estimant que ces divers contrats s'analysaient en réalité en un contrat à durée indéterminée, elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes, le syndicat CGT ASF DRE Narbonne intervenant à la procédure ;

Attendu que la société Autoroutes du Sud de la France fait grief à l'arrêt attaqué (Montpellier, 11 juin 2002) d'avoir requalifié les contrats de travail à durée déterminée conclus entre les parties en un contrat global à durée indéterminée, et d'avoir condamné l'employeur à payer à la salariée des sommes à titre d'indemnité de requalification et de dommages-intérêts pour rupture du contrat de travail sans cause réelle et sérieuse et au syndicat CGT ASF DRE Narbonne une somme à titre de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1 / que le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée dès lors qu'il précise expressément qu'il a pour objet de pourvoir au remplacement d'un salarié et qu'il mentionne le nom et la qualification du salarié remplacé; qu'il importe peu que le salarié ait assuré le remplacement d'autres salariés de l'entreprise pour un même type de poste et pour des durées très courtes ; qu'en décidant néanmoins de requalifier le contrat à durée déterminée de Mme X... en un contrat à durée indéterminée, au motif inopérant qu'elle "a occupé le même emploi de receveuse de péage pour des durées très limitées mais répétées à bref intervalle, sous couvert de remplacement de salariés absents momentanément de l'entreprise" sans rechercher si les contrats de travail à durée déterminée qu'elle avait successivement conclus avec la société Autoroutes du Sud de la France précisaient les noms et qualifications des salariés remplacés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-1, L. 122-1-1 et L. 122-3-14 du Code du travail ;

2 / que la succession de contrats à durée déterminée ne peut avoir pour effet de créer entre les parties une relation de travail à durée indéterminée, dès lors que le salarié a conclu des contrats distincts, autonomes les uns par rapport aux autres, pour le remplacement de salariés temporairement absents et nommément désignés ; qu'en décidant néanmoins de requalifier le contrat de Mme X... en un contrat à durée indéterminée, motif pris de ce que la société des Autoroutes de la France "érige le recours au contrat à durée déterminée en mode normal de gestion de sa main d'oeuvre, ainsi qu'il ressort clairement de l'attestation du chef de district, M. Y...", sans rechercher si les contrats à durée déterminée qu'elle avait successivement conclus avec la société Autoroutes du Sud de la France étaient des contrats distincts, autonomes les uns par rapport aux autres, ayant pour objet le remplacement de salariés temporairement absents et nommément désignés, la cour d'appel

a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-1, L. 122-1-1 et L. 122-3-1 du Code du travail ;

Mais attendu que la possibilité donnée à l'employeur de conclure avec le même salarié des contrats à durée déterminée successifs pour remplacer un ou des salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; qu'il en résulte que l'employeur ne peut recourir de façon systématique aux contrats à durée déterminée de remplacement pour faire face à un besoin structurel de main-d'oeuvre ;

Et attendu qu'ayant constaté, par motifs propres et adoptés, que, pendant deux années consécutives, et quel que soit le remplacement assuré à l'occasion des cent quatre contrats à durée déterminée conclus, la salariée avait occupé le même emploi de receveuse de péage, pour des durées très limitées mais répétées à bref intervalle, que le nombre de contrat de travail à durée déterminée de remplacement au péage était important comparativement à l'effectif de l'entreprise et que le recours au contrat à durée déterminée était érigé en mode normal de gestion de la main-d'oeuvre, la cour d'appel en a exactement déduit que l'emploi qu'elle occupait était lié durablement à l'activité normale et permanente de l'entreprise et qu'il y avait lieu de requalifier les contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée ;

D'ou il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Autoroutes de la France aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, condamne la société Autoroutes de la France à payer à Mme X... la somme de 500 euros, et au syndicat CGT ASF DRE Narbonne la somme de 500 euros ;

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

## **Séance 8 : LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

- *Faire une dissertation sur le sujet suivant : La modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail*
- *Faire le cas pratique suivant :*

*M. C a été engagé en qualité de chef comptable du site de BOBIGNY le 1<sup>er</sup> février dernier par la société SERVICES POUR TOUS dont le siège social est basé à BORDEAUX.*

*La société SERVICES POUR TOUS a été absorbée au cours du mois de mars suivant par la société SERVICES UNIVERSELS. Aucun nouveau contrat n'a été rédigé mais son contrat initial comporte les clauses suivantes :*

- *« PERIODE D'ESSAI - Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai de 6 mois ». ( Le contrat est soumis à une convention collective qui prévoit : « Pour le Personnel cadre : la période d'essai est de 6 mois. Pour le personnel Non Cadre : la période d'essai est de 2 mois renouvelable une fois. »)*
- *CLAUSE ATTRIBUTIVE DE COMPETENCE : en cas de litige, le tribunal compétent sera celui du siège social de la société employeur. »*

*L'employeur de M. C a mis fin à sa période d'essai par courrier en date du 30 mars.*

- *Qui est son employeur à la date de la rupture de la période d'essai ?*
- *Quelle juridiction M. C doit-il saisir s'il entend contester la décision de son employeur ? (préciser la section et la ville)*
- *Quelle juridiction M. C doit-il saisir s'il entend demander des dommages-intérêts à son employeur ? (préciser la section et la ville)*

## **Séance 9 : CONTROLE DE CONNAISSANCES**

## **Séance 10 : LA DEMISSION ET LA PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE**

*- Faire par écrit la fiche d'arrêt des décisions reproduites ci-dessous :*

### **Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mercredi 9 mai 2007**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 17 novembre 2004), que M. X... a été engagé par la société Lacour le 1er juillet 1996 en qualité de soudeur ; que par lettre du 20 septembre 1999 il a démissionné "pour convenances personnelles", indiquant : "en attendant le solde de tout compte sachez que vous me devez à ce jour mes trois années de repos compensateur sur 741 heures supplémentaires, 60 heures de trajet payables à 25 % et 17 heures supplémentaires sur avril 1999" ; que le 13 septembre 2000, il a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement de diverses sommes et la requalification de sa démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur les premier et troisième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir dit que la démission du salarié s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamné en conséquence alors, selon le moyen :

1°/ que le seul fait que l'employeur reste redevable de certaines sommes envers son salarié ne suffit pas à la requalification en licenciement d'une lettre dans laquelle le salarié indique expressément qu'il démissionne pour convenances personnelles, en sollicitant la remise du solde de tout compte et en signalant les sommes encore dues sans justifier par cette dette ladite rupture ; qu'en requalifiant la démission en licenciement au seul motif qu'il était fait mention dans la lettre de sommes restant dues, la cour d'appel a privé sa décision de base légale qu regard des articles L. 122-4, L. 122-13 et L. 122-14-4 du code du travail ;

2°/ qu'à titre subsidiaire, qu'en laissant sans réponse les conclusions de l'exposante qui soulignaient notamment que la lettre de démission indiquait expressément que le salarié démissionnait pour «convenance personnelle», que le motif invoqué excluait toute volonté du salarié de rendre la rupture imputable à l'employeur, que sa demande de rappel de salaires n'avait jamais été présentée comme la cause de la démission ni comme une impossibilité pour lui de poursuivre son contrat de travail et qu'il n'avait saisi le conseil des prud'hommes qu'un an après pour solliciter la requalification de sa démission en licenciement, la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau code de procédure civile ;

3°/ qu'à titre encore plus subsidiaire, que la cassation à intervenir sur le premier moyen emportera nécessairement cassation de l'arrêt en ce qu'il a dit que la démission de M. X... s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et ce, conformément aux dispositions de l'article 624 du nouveau code de procédure civile ;

4°/ que la cour a fixé le montant des dommages-intérêts et l'indemnité légale de préavis en fonction d'un salaire moyen de 2 244,89 euros, tout en relevant que le salarié avait droit au paiement de la somme de 1 391,25 euros au titre du préavis d'un mois ; qu'en statuant ainsi,

sans motiver sa décision par des motifs propres à déterminer quel était le salaire réel de l'intéressé, la cour a violé l'article 455 du nouveau code de procédure civile ;

5°/ qu'enfin, conformément aux dispositions de l'article L. 122-14-5 du code du travail, les salariés licenciés d'une entreprise employant habituellement moins de 11 salariés ne peuvent obtenir des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qu'en fonction du préjudice subi qu'en affirmant que le salarié avait droit à des dommages-intérêts qui ne peuvent être inférieurs à six mois de salaires et en lui allouant une somme correspondant presque à un an de salaire, sans rechercher ni a fortiori préciser si l'entreprise employait plus de 10 salariés et sans plus rechercher si le salarié avait subi un préjudice ni motiver sa décision sur ce point, la cour n'a pas légalement motivé sa décision au regard des articles L. 122-14-4 et L. 122-14-5 du code du travail ;

Mais attendu que la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ; que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'une démission ;

Et attendu qu'ayant relevé que la lettre de démission était accompagnée d'un décompte des sommes que le salarié prétendait lui être dues au titre de ses heures supplémentaires et repos compensateur, la cour d'appel qui a déduit de ces circonstances que la volonté de démissionner du salarié était équivoque a statué à bon droit ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Lacour aux dépens ;

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

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du neuf mai deux mille sept.

**Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mercredi 9 mai 2007**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été embauché par la société Citernord le 8 juin 1990 en qualité de chauffeur poids lourds ; qu'il a démissionné de son emploi par lettre du 6 septembre 2000 rédigée en ces termes : "Je vous informe par ce courrier de la démission de mon poste de travail chez vous en tant que conducteur routier PLG7. Dès réception de cette présente lettre, j'effectuerai les sept jours de préavis, au-delà, je ne ferai plus partie de vos effectifs" ; qu'il a saisi le 23 avril 2002 la juridiction prud'homale d'une demande de paiement d'un rappel de salaire à titre d'heures supplémentaires et de repos compensateurs ainsi que d'une indemnité de congés payés afférents ; qu'il a demandé au surplus dans ses conclusions la requalification de sa démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le premier moyen

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 ;

Mais sur le second moyen :

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

Attendu que la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ; que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'une démission ;

Attendu que pour condamner la société Citernord à payer à M. X... des sommes au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité de licenciement et d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a relevé que la lettre de démission ne fixe pas les termes du litige et n'empêche pas le salarié de faire état devant les juges de griefs à l'égard de l'employeur, que le défaut de paiement d'heures supplémentaires constitue de la part de l'employeur un manquement à ses obligations de nature à lui imputer la responsabilité de la rupture et qu'il importe peu que la lettre de démission ait été adressée à l'employeur sans aucune réserve et qu'elle ne présente dans ses termes aucun caractère équivoque dans la mesure où, du fait de sa demande ultérieure, qui est fondée, il convient de considérer que le salarié n'a pas donné un consentement clair et non équivoque à sa démission ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait relevé que la lettre de démission ne comportait aucune réserve, que le salarié, qui ne justifiait d'aucun litige antérieur ou contemporain de celle-ci avec son employeur, n'avait contesté les conditions de la rupture du contrat de travail que plusieurs mois plus tard, ce dont il résultait que rien ne permettait de remettre en cause la manifestation de sa volonté claire et non équivoque de démissionner, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné la société Citernord à payer à M. X... des sommes au titre d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité de licenciement et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et ordonné le remboursement par la société Citernord à l'ASSEDIC concernée des indemnités de chômage versées à M. X... du jour de son licenciement et dans la limite de six mois, l'arrêt rendu le 26 novembre 2004, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 d'Amiens ;

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 neuf mai deux mille sept.

## **Séance 11 : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL**

**- Faire le cas pratique en vous servant de votre cours, des décisions reproduites ci-dessous et/ou de toutes données (code ou jurisprudence) que vous trouverez sur le site [legifrance.gouv.fr](http://legifrance.gouv.fr)**

*La société LES CHAUFFAGISTES DE CONFIANCE(CDC) dont le siège est à PARIS, qui emploie 70 salariés et dispose de toutes les institutions représentatives du personnel obligatoires, vient vous consulter pour résoudre différents problèmes :*

**1/** *M. A, plombier, arrive systématiquement en retard chez les clients en alléguant des problèmes de circulation. En fait, ses collègues arrivent à l'heure mais ne peuvent pas commencer à travailler tant qu'il n'est pas arrivé.*

*Qu'elle sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement conseilleriez-vous à l'employeur ? Selon quelle procédure ?*

*Si M.A veut contester la décision prise par son employeur, quelle est la juridiction compétente ? Quelles sont ses chances de succès ?*

*Que peut-il demander ?*

**2/** *M. B est technico-commercial. Non seulement, il n'atteint pas les objectifs fixés dans son contrat mais l'employeur a reçu un courrier d'une cliente se plaignant que M. B se présente chez elle en sentant la cigarette et l'alcool, en « jean sâle».*

*Après enquête, l'employeur a confirmation des griefs de la cliente et, en outre, apprend que M. C vit en concubinage avec la fille de son principal concurrent.*

*Il veut licencier M. C à qui il ne fait plus confiance. Que lui conseillez-vous ? Quelle est la procédure à suivre (détaillez) ?*

*Imaginons que vous ayez oublié de le convoquer à un entretien préalable.*

*Si M.B veut contester la décision prise par son employeur, quelle est la juridiction compétente ? Quelles sont ses chances de succès ?*

*Que peut-il demander ?*

**3/** *M. C n'ayant pas été payé le dernier jour du mois précédent mais le 3 du mois en cours , a décidé de ne plus venir travailler tant qu'il n'a pas reçu une lettre d'excuse de son employeur. Il s'est mis en arrêt-maladie et a donné un « coup-de-main » au restaurant tenu par sa femme.*

*M. C a décidé d'attaquer son employeur et de demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail. Entre-temps, avant que le juge ne statue, l'employeur l'a licencié. Pour quels motifs, selon vous ?*

*Quelles sont leurs chances de succès respectives ?*

*Imaginons que la lettre de convocation à entretien préalable omette de mentionner que le salarié peut se faire assister lors dudit entretien. Quelles sont les conséquences de cet oubli ?*

### **Cour de cassation, Assemblée plénière, Audience publique du 27 novembre 1998**

Attendu, selon l'arrêt attaqué rendu sur renvoi après cassation, que l'assemblée générale des copropriétaires du ..., ayant nommé, le 26 avril 1989, la société Cabinet Pierre Bérard aux fonctions de syndic pour trois ans, et une seconde assemblée générale s'étant tenue le 29 mai 1990, M. X..., copropriétaire, a assigné le syndicat des copropriétaires en nullité du mandat du syndic ainsi que des procès-verbaux et décisions des deux assemblées générales, et en désignation d'un administrateur provisoire ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt d'avoir débouté M. X... de ses demandes, alors, selon le moyen, que, par arrêt en date du 7 décembre 1994, revêtu de l'autorité de la chose jugée relativement à cette contestation, la cour d'appel de Paris avait, dans le dispositif de sa décision, constaté la nullité du mandat de syndic de la SARL Cabinet Pierre Bérard, et annulé, par voie de conséquence, l'assemblée générale qui s'était tenue le 11 avril 1991, après avoir relevé que cette société n'avait pas satisfait à son obligation de soumettre au vote de l'assemblée générale de la copropriété, lors de sa première désignation, et au moins tous les trois ans, la décision d'ouvrir ou non un compte bancaire ou postal séparé au nom du syndicat ; qu'en se prononçant de la sorte, après avoir constaté que M. X... se prévalait de la solution donnée par cet arrêt dans le cadre du présent litige, sans rechercher s'il n'excipait pas, par là même, de la fin de non-recevoir tirée de l'autorité de la chose jugée qui y était attachée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1350 et 1351 du Code civil, ensemble les articles 480 et 481 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que la cour d'appel, devant laquelle M. X... s'était borné à soutenir l'identité du " problème " des assemblées générales tenues, d'une part, les 26 avril 1989 et 29 mai 1990, d'autre part, le 11 avril 1991, celle-ci annulée par l'arrêt du 7 décembre 1994 ayant constaté la nullité du mandat du syndic pour la convoquer, et qui ne soulevait donc pas la fin de non-recevoir tirée de l'autorité de chose jugée attachée à cet arrêt, n'avait pas à procéder à la recherche prétendument omise ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé de ce chef ;

Mais sur la seconde branche du moyen :

Vu l'article 18 de la loi du 10 juillet 1965 ;

Attendu que le syndic doit soumettre au vote de l'assemblée générale, lors de sa première désignation et au moins tous les trois ans, la décision d'ouvrir ou non un compte bancaire ou postal séparé au nom du syndicat, sur lequel seront versées toutes les sommes et valeurs reçues par ce dernier ; que, faute par le syndic de le faire, son mandat est nul de plein droit ;

Attendu que, pour débouter M. X... de ses demandes, l'arrêt retient qu'un compte au nom du syndicat des copropriétaires était ouvert depuis l'assemblée générale du 7 juillet 1983 à l'initiative du syndic de l'époque, et que la question de l'ouverture d'un pareil compte ne se posait donc pas, l'article 18 visant l'hypothèse où un tel compte n'existe pas et ne mentionnant pas la fermeture ou le transfert d'un compte séparé déjà ouvert, comme condition à la sanction de la nullité du mandat du syndic ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le syndic doit se conformer à l'obligation édictée par le texte susvisé même si le syndicat est déjà titulaire d'un compte séparé, la cour d'appel a violé ce texte ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ses dispositions ayant dit M. X... recevable en son appel, l'arrêt rendu le 18 septembre 1995, entre les parties, par la cour d'appel d'Amiens ; 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 Douai.

### **Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mercredi 19 décembre 1990**

Attendu que M. X..., délégué du personnel, licencié par la société Clichés Bachkine pour faute grave après autorisation administrative, fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué (Limoges, 26 juin 1989) de l'avoir débouté de sa demande de réintégration présentée sur le fondement de l'article 15-II de la loi d'amnistie du 20 juillet 1988, aux motifs que si le licenciement de l'intéressé n'est pas fondé sur une faute lourde, d'autres fautes ne sont pas justifiées par ses fonctions de représentant du personnel et sont donc sans relation avec celles-ci, alors, d'une part, qu'aux termes de l'article 15-II de la loi d'amnistie du 20 juillet 1988 la faute non lourde qui permet la réintégration doit avoir été commise " à l'occasion de l'exercice des fonctions représentatives " qu'en retenant que certaines fautes ayant motivé son licenciement n'étaient pas justifiées par ses fonctions représentatives, sans rechercher si elles n'avaient pas été commises à l'occasion de celles-ci, la cour d'appel a violé l'article 15-II de la loi du 20 juillet 1988 ; alors, d'autre part, que dans ses conclusions M. X... faisait valoir qu'exerçant cumulativement les fonctions de délégué syndical, délégué du personnel, délégué du CHSTC, secrétaire du comité d'entreprise, ces multiples fonctions l'obligeaient non seulement à utiliser ses heures de délégation mais encore à les dépasser, et que par suite les absences et retards qui lui étaient reprochés avaient été commis à l'occasion de l'exercice de ses fonctions représentatives, qu'en se bornant à affirmer que les absences et retards du salarié n'étaient pas justifiés par ces fonctions sans aucunement s'expliquer sur leur cause, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile et n'a pas mis la Cour de Cassation à même d'exercer son contrôle ; alors, enfin, que la cour d'appel qui tout en constatant que certaines des fautes ayant motivé le licenciement de M. X... étaient en relation avec ses fonctions représentatives l'a débouté de sa demande parce que les autres ne l'étaient

pas sans rechercher si ces dernières auraient suffi à justifier son licenciement n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article 15-II de la loi d'amnistie du 20 juillet 1988 ;

Mais attendu que les juges du fond, qui ont relevé l'état d'ébriété du salarié dans les locaux de l'entreprise ainsi que des absences ou retards, ont pu décider que ces fautes qui avaient déterminé le licenciement de l'intéressé n'avaient pas été commises à l'occasion de l'exercice des fonctions de représentant élu du personnel ; que le moyen ne saurait donc être accueilli en aucune de ses branches ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

**Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du vendredi 28 avril 2006**

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Poitiers, 13 mai 2003), que Mme X... a été engagée le 24 juin 1997 en qualité de secrétaire parlementaire par M. Y..., député ; qu'elle avait donné son accord pour figurer sur la liste de candidats que le parlementaire constituait en vue des élections municipales de la commune de Saintes du mois de mars 2001 ; qu'elle s'est retirée de cette liste au mois de janvier 2001 ;

qu'elle a été licenciée pour perte de confiance le 14 février 2001, l'employeur lui faisant grief de comportements objectifs au cours desquels elle avait ouvertement exprimé des désaccords politiques et politiques à son encontre s'étant traduits par l'annonce publique, faite avant même qu'il en soit avisé, de son départ de la liste qu'il avait constituée, ce départ étant associé à celui de trois autres candidats, lesquels ont publiquement fait connaître leur désaccord avec l'engagement qu'il avait mis en oeuvre, alors qu'elle avait en outre envisagé publiquement de s'engager sur une nouvelle liste constituée en remplacement de celle qu'il dirigeait, ce qui constitue également une infraction aux dispositions contractuelles ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que M. Y... fait grief à l'arrêt d'avoir jugé que le licenciement de Mme X... est dépourvu de cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1 / que l'article 6 du contrat de travail de Mme X... stipulait clairement : "Le salarié s'engage à s'abstenir de toute activité ou prise de position personnelle pouvant gêner l'action de l'employeur. Il s'abstiendra en particulier de toute candidature à une fonction électorale dans le département d'élection du député-employeur et, plus généralement, de toute responsabilité politique, sans l'accord écrit préalable de l'employeur" ; que la circonstance que M. Y... ait autorisé son assistante parlementaire à se porter candidate aux élections municipales sur la liste qu'il constituait ne pouvait avoir pour effet de délier la salariée de ses obligations contractuelles essentielles, et notamment de celle de s'abstenir de toute prise de position personnelle pouvant gêner l'action politique de son employeur ; qu'en décidant que l'accord donné par le député à Mme X... pour qu'elle soit candidate sur la liste qu'il constituait lui interdisait de faire application des stipulations contractuelles en sorte que le désistement de l'intéressée, motivé par un désaccord politique et rendu public, ne constituait pas un

manquement contractuel, la cour d'appel a violé les articles 1134 du Code civil et L. 122-14-4 du Code du travail ;

2 / qu'en toute hypothèse la fonction d'attaché parlementaire implique qu'il existe une parfaite harmonie de conceptions entre les intéressés et l'assurance, de la part de l'employeur, d'une totale loyauté de la part de son collaborateur ; que l'article 6 du contrat de travail stipulait au demeurant : "L'employeur... n'engage le salarié précité qu'en raison de la confiance qu'il lui porte... La bonne exécution du contrat suppose un rapport de confiance entre les parties et une adhésion du salarié à l'action politique menée par l'employeur. La perte de confiance ou la divergence d'opinions peut donc constituer un motif réel et sérieux de résiliation de la part de l'une ou l'autre partie" ; que le retrait de Mme X... de la liste constituée par M. Y... pour les élections municipales qui était l'expression d'un désaccord politique faisait nécessairement obstacle au maintien d'une relation de parfaite entente entre les parties, en sorte qu'il ne pouvait être dépourvu d'incidence directe sur l'exécution du contrat de travail ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles 1134 du Code civil et L. 122-14-4 du Code du travail ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 "nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi" ; que selon l'article L. 120-2 du Code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; qu'il en résulte que si le secrétaire parlementaire peut être tenu de s'abstenir de toute position personnelle pouvant gêner l'engagement politique de son employeur, aucune autre restriction ne peut être apportée à sa liberté d'opinion ;

Et attendu, d'une part, qu'en se retirant de la liste en préparation, la salariée n'a fait qu'user de sa liberté d'opinion ; que, d'autre part, les juges du fond ont constaté que les autres griefs n'étaient pas établis ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. Y... aux dépens ;

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

**Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mercredi 17 avril 1991**

Attendu que la société Omicron et la société Maurel ont une activité commune de mécanique générale dans les mêmes locaux et avec les mêmes salariés ; qu'après l'élection, en octobre 1983, de délégués du personnel, les salariés ont présenté successivement deux cahiers de revendications et, à partir du 7 février jusqu'au 1er mars 1984, se sont mis en grève sous forme de débrayages de courte durée ; que, par lettre du 2 mars 1984, les sociétés ont fait connaître à leurs salariés que leur rémunération, pour le mois de février, serait diminuée non seulement de la durée de la grève mais d'une part d'un premier abattement pour la perte de production résultant de la grève et d'autre part d'un second abattement pour une baisse de rendement volontaire pendant les périodes de travail ; qu'en outre, trois salariés, MM. Z..., Etienne et Chelali, ont été licenciés pour faute lourde, tandis que MM. X... et Y..., qui avaient la qualité de délégués du personnel, ont été mis à pied pour 5 jours ; que les salariés ont saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier et le deuxième moyen réunis :

Attendu que les employeurs font grief à l'arrêt confirmatif attaqué (Lyon, 26 avril 1989) d'avoir dit injustifiés les retenues de salaire, mises à pied et licenciements prononcés en raison d'une baisse volontaire de rendement alors que, selon les moyens, de première part, le salaire est la contrepartie du travail de chaque salarié ; que commet une faute passible de sanctions, voire de licenciement, le salarié qui n'accomplit pas normalement son travail, peu important que les résultats globaux de l'entreprise restent stables par ailleurs ; qu'en refusant de rechercher si chacun des intéressés avait abaissé son rendement dès lors que les résultats globaux de l'entreprise n'avaient pas été affectés, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision au regard des articles L. 140-1, L. 122-40 et suivants, L. 122-6, 8 et 9, et L. 122-14-3 du Code du travail ; alors que, de deuxième part, n'a pas légalement justifié sa décision au regard des textes susvisés la cour d'appel qui a estimé que le rendement global des salariés n'avait pas baissé au motif inopérant que le chiffre des ventes, lequel est indépendant de celui de la production, n'a pas baissé et en se fondant sur la seule comparaison des chiffres du premier trimestre 1984, alors qu'il était soutenu que la baisse de production avait perduré jusqu'à la solution des problèmes fin 1985 ; alors que, de troisième part, a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile, la cour d'appel qui n'a pas répondu à l'argument tiré de ce que, en s'engageant à revenir à une production normale, les salariés avaient reconnu la baisse de production ; alors que, enfin, ne constitue pas une sanction disciplinaire la limitation de salaire au montant de la rémunération du travail effectué dans des conditions normales ; qu'en statuant autrement, la cour d'appel a violé l'article L. 122-42 du Code du travail ;

Mais attendu, en premier lieu, que la retenue pratiquée sur le salaire des intéressés, à qui les sociétés reprochaient la mauvaise exécution de leurs obligations, constituait une sanction pécuniaire interdite par l'article L. 122-42 du Code du travail ; qu'elle était donc nulle ;

Attendu, en second lieu, que pour les mises à pied et les licenciements, les juges du fond, qui n'avaient pas à répondre à un argument, ont constaté que la preuve d'une baisse volontaire de rendement n'avait pas été rapportée ; que les moyens ne sauraient donc être accueillis ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

### **Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mercredi 17 avril 1991**

Vu l'article L. 122-35 du Code du travail et l'article L. 122-45 du même Code, dans sa rédaction alors en vigueur ;

Attendu, d'une part, que ces textes interdisent à l'employeur de congédier un salarié pour le seul motif tiré de ses moeurs ou de ses convictions religieuses ;

Attendu, d'autre part, qu'il peut être procédé à un licenciement dont la cause objective est fondée sur le comportement du salarié qui, compte tenu de la nature de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière ;

Attendu que l'association Fraternité Saint-Pie X a engagé le 1er février 1985 M. Jacques X... en qualité d'aide-sacristain à la paroisse de Saint-Nicolas-du-Chardonnet ; que cette association, ayant appris, à la suite d'une indiscretion, que M. X... était homosexuel, a estimé que celui-ci ne pouvait être maintenu dans ses fonctions en raison de ses moeurs contraires aux principes de l'Eglise catholique ; qu'elle a donc licencié ce salarié le 19 juin 1987 ; que M. X... a alors saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir des dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail ;

Attendu que pour rejeter cette demande, l'arrêt infirmatif attaqué a retenu que l'homosexualité est condamnée depuis toujours par l'Eglise catholique ; que cette méconnaissance délibérée par le salarié de ses obligations existait indépendamment du scandale qu'un tel comportement était susceptible de provoquer ; qu'il importait peu, dès lors, de savoir si ce comportement n'avait été connu que d'un petit nombre de fidèles et n'avait été révélé à l'employeur que par des indiscretions ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle s'était bornée à mettre en cause les moeurs du salarié sans avoir constaté d'agissements de ce dernier ayant créé un trouble caractérisé au sein de l'association, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 30 mars 1990, 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 Paris autrement composée

### **Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mercredi 28 mai 2003**

Attendu que M. X..., embauché le 1er octobre 2000 en qualité d'agent technique des méthodes par la société Sagem, a été licencié le 22 juin 2001 après être venu, le 21 mai 2001, travailler en bermuda et continué les jours suivants à porter la même tenue vestimentaire ce, en opposition ouverte avec ses supérieurs hiérarchiques qui lui demandaient oralement puis par écrit de porter un pantalon sous la blouse prescrite par le règlement intérieur de l'entreprise ; que le salarié a saisi le 4 juillet 2001 la formation de référé du conseil de prud'hommes, demandant, sur le fondement des articles L. 122-45 et L. 120-2 du Code du travail, l'annulation de son licenciement et sa réintégration sous astreinte ;

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué (Rouen, 13 novembre 2001) d'avoir débouté M. X... de sa demande tendant à ce que soit ordonnée la poursuite de son contrat de travail avec la Sagem, alors, selon le moyen :

1 / que la liberté de se vêtir à sa guise et la liberté d'expression revendiquée par M. X... à l'occasion de sa contestation de l'obligation qui lui était faite de porter un pantalon dans l'exercice de ses fonctions d'agent technique des méthodes relèvent incontestablement des droits de la personne et des libertés individuelles et collectives visées par l'article L. 120-2 du code du travail ;

2 / qu'en excluant ces libertés de la catégorie des libertés fondamentales au motif qu'elles n'entrent pas dans l'énumération des cas de différenciation illicite proscrits par les dispositions de l'article L. 122-45 du Code du travail, la cour d'appel a procédé par voie de simple affirmation et ainsi privé sa décision de toute base légale au regard des dispositions de l'article L. 120-2 du Code du travail ;

Mais attendu que si, en vertu de l'article L. 120-2 du Code du travail, un employeur ne peut imposer à un salarié des contraintes vestimentaires qui ne seraient pas justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché, la liberté de se vêtir à sa guise au temps et au lieu du travail n'entre pas dans la catégorie des libertés fondamentales ;

Et attendu que les énonciations tant du jugement du conseil de prud'hommes que de l'arrêt confirmatif attaqué font apparaître que la tenue vestimentaire de M. X... était incompatible avec ses fonctions et ses conditions de travail de sorte que la cour d'appel a pu en déduire qu'il n'y avait pas de trouble manifestement illicite qu'il y avait lieu de faire cesser ; qu'ainsi, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ;

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-huit mai deux mille trois.

### **Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mardi 6 novembre 2001**

Attendu que Mme X..., au service de la société Y... depuis le 22 décembre 1989 en qualité de secrétaire, a été licenciée le 29 décembre 1992 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que Mme X... fait grief à l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 24 mars 1998) de l'avoir déboutée de sa demande, alors, selon le moyen :

1° qu'en retenant à la charge de Mme X... " un acte caractérisé d'insubordination ", grief non invoqué dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige, la cour d'appel a violé l'article L. 122-14-2 du Code du travail ;

2° que la restriction de la liberté individuelle de se vêtir doit être justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché ; que la cour d'appel qui décide que l'employeur avait pu légitimement interdire, à titre général, le port d'un survêtement, sans rechercher en quoi la tenue de Mme X... n'était pas correcte pour l'exécution de sa tâche, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

3° qu'il était soutenu dans des conclusions demeurées sans réponse, en violation de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile, que les exigences de l'employeur qui refusait de respecter les prescriptions médicales avaient contraint Mme X... à cesser son travail, de telle sorte que ses absences se trouvaient justifiées ;

Mais attendu d'abord que s'il est exact que la restriction de la liberté individuelle de se vêtir doit être justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, la cour d'appel, qui a constaté que la salariée était en contact avec la clientèle de l'agence immobilière, a pu décider que la décision de l'employeur de lui interdire de se présenter au travail en survêtement était justifiée ;

Et attendu ensuite que la cour d'appel a constaté, répondant ainsi aux conclusions prétendument délaissées, que la salariée, qui avait repris son travail après un arrêt de travail pour maladie, l'avait brusquement cessé sans motif, et ne l'avait pas repris, malgré les injonctions répétées de l'employeur ; qu'elle a pu décider que son comportement était fautif et estimé, dans l'exercice des pouvoirs d'appréciation qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du Code du travail, que la faute était suffisamment sérieuse pour justifier le licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

### **Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mardi 9 octobre 2001**

Vu les articles L. 122-8, L. 122-9, L. 122-14-3 du Code du travail et 1315 du Code civil ;

Attendu que M. X... a été engagé le 28 janvier 1988 par la société Rallye Super aux droits de laquelle vient la société CMER, en qualité de chef boucher ; qu'ayant été licencié le 28 novembre 1996 pour faute grave avec mise à pied conservatoire, il a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir des indemnités de rupture ;

Attendu que pour rejeter les demandes du salarié, la cour d'appel a énoncé que le salarié qui ne contestait pas les agissements reprochés dans la lettre de licenciement, tentait de les justifier en soutenant qu'il n'avait pas eu le sentiment d'avoir transgressé une quelconque règle prohibitive ; que toutefois, ces arguments ne sauraient être retenus ; qu'en effet, outre le fait qu'il ne démontrait ni que la bière qu'il reconnaissait avoir consommée sur le temps de son travail provenait d'un lot devenu impropre à la vente et destiné à la " poubelle " ni que l'employeur avait instauré une sorte d'usage permissif en multipliant les " pots " alcoolisés, l'invitation par le directeur de son personnel autour d'un verre en fin de journée dans un souci de convivialité ne démontrant nullement un tel usage, il ne pouvait sérieusement soutenir,

alors qu'il était allé consommer dans la réserve, à l'abri des regards indiscrets, qu'il n'avait pas conscience d'agir sans l'accord de ce dernier ; qu'il ressortait de l'attestation de M. Harnois, responsable des produits frais que M. X... s'était d'ailleurs vanté avoir au cours des journées passées consommé de la bière dans les mêmes conditions ;

Attendu cependant que le licenciement était uniquement justifié par les faits suivants : " vol et consommation d'alcool sur le lieu du travail le 15 novembre 1996 à 11 heures 15 (une bière) " ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors, d'une part, que l'employeur devant prouver la faute grave, le salarié n'avait rien à démontrer, alors, d'autre part, que d'autres faits, non visés dans la lettre de licenciement, ne pouvaient être retenus, la cour d'appel qui n'a pas caractérisé la faute grave, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 10 novembre 1998, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; 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 d'Angers.

### **Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mercredi 26 avril 2006**

Vu l'article L. 122-4 du Code du travail ;

Attendu que M. X..., engagé le 2 janvier 2002 par la société 3 D Globe Services Plus, a saisi le 20 novembre 2002 la juridiction prud'homale de demandes en résiliation judiciaire de son contrat de travail pour non respect par l'employeur de ses obligations concernant le paiement des salaires et en paiement de sommes, notamment au titre des indemnités de rupture et de licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'il a été licencié le 22 décembre 2002 pour faute lourde ;

Attendu que pour décider que le licenciement était fondé sur une faute grave et débouter le salarié de ses demandes, la cour d'appel, a retenu que s'il était exact que l'employeur avait manqué à ses obligations en payant les salaires avec retard, le moyen du salarié suivant lequel le manquement de l'employeur caractériserait ipso facto une rupture qui lui est imputable est inopérant, dès lors que l'existence d'une telle rupture fautive présuppose la prise d'acte par le salarié, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, M. X... ayant poursuivi les relations contractuelles, ce que suppose d'ailleurs nécessairement la procédure en résiliation judiciaire du contrat de travail engagée le 20 novembre 2002, sous peine d'être inutile si le contrat est déjà rompu au moment où la juridiction statue ; qu'elle en a déduit que la rupture n'était intervenue que le 22 décembre 2002, date à laquelle M. X... a été licencié pour faute lourde ; qu'elle a ensuite apprécié le caractère réel et sérieux des griefs visés par la lettre de licenciement pour retenir que celui-ci reposait sur une faute grave ;

Attendu, cependant, que lorsqu'un salarié demande la résiliation de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, tout en continuant à travailler à son service, et

que ce dernier le licencie ultérieurement pour d'autres faits survenus au cours de la poursuite du contrat, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation du contrat de travail était justifiée ; que c'est seulement dans le cas contraire qu'il doit se prononcer sur le licenciement notifié par l'employeur ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce que la société a été condamnée à payer à M. X... les sommes de 1 012,54 euros à titre de rappel de congés payés et de 93 euros à titre de frais d'agios, les arrêts rendus les 4 octobre 2004 et 14 mars 2005, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; 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 d'Aix-en-Provence, autrement composée ;

Condamne la société 3 D Globe services plus aux dépens ;

Vu les articles 700 du nouveau Code de procédure civile et 37 alinéa 2 de la loi du 10 juillet 1991, condamne la société à payer à Me Balat la somme de 2 392 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-six avril deux mille six.

### **Cour de cassation, chambre mixte, Audience publique du vendredi 18 mai 2007**

LA COUR DE CASSATION, siégeant en CHAMBRE MIXTE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par M. Guy X..., domicilié ...,

contre l'arrêt rendu le 6 décembre 2004 par la cour d'appel de Nancy (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Hairoville, société anonyme, dont le siège est 16 rue de la Forge, 55000 Hairoville,

défenderesse à la cassation ;

Par arrêt du 16 janvier 2007, la chambre sociale a renvoyé le pourvoi devant une chambre mixte. Le président de chambre le plus ancien faisant fonction de premier président, a, par ordonnance du 22 mars 2007, indiqué que cette chambre mixte sera composée de la première chambre civile, de la chambre commerciale, financière et économique, de la chambre sociale.

Le demandeur invoque, devant la chambre mixte, les moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Ces moyens ont été formulés dans un mémoire déposé au greffe de la Cour de cassation par la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat de M. X... ;

Des conclusions banales en défense et un mémoire en défense ont été déposés au greffe de la Cour de cassation par la SCP Gatineau, avocat de la société Haironville ;

Le rapport écrit de M. Gridel, conseiller, et l'avis écrit de M. Mathon, avocat général, ont été mis à la disposition des parties.

Sur quoi, LA COUR, siégeant en chambre mixte, en l'audience publique du 11 mai 2007, où étaient présents : M. Cotte, président de chambre le plus ancien faisant fonction de premier président, M. Ancel, Mme Collomp, présidents, M. Joly, conseiller doyen remplaçant M. le président Cotte, M. Gridel, conseiller rapporteur, MM. Le Gall, Bargue, Mme Mazars, MM. Bailly, Gallet, Mmes Perony, Guirimand, M. Guérin, conseillers, M. Mathon, avocat général, Mme Tardi, greffier en chef ;

Sur le rapport de M. Gridel, conseiller, assisté de Mme Dubos, greffier en chef au service de documentation et d'études, les observations de la SCP Masse-Dessen et Thouvenin, de la SCP Gatineau, l'avis de M. Mathon, avocat général, auquel parmi les parties invitées à le faire, la SCP Gatineau a répliqué, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu que M. X..., chauffeur de direction au service de la société Haironville, s'est fait adresser sur son lieu de travail, sous enveloppe comportant pour seules indications son nom, sa fonction et l'adresse de l'entreprise, une revue destinée à des couples échangistes à laquelle il était abonné ; que, conformément à la pratique habituelle et connue de l'intéressé, l'enveloppe a été ouverte par le service du courrier, puis déposée avec son contenu au standard à l'intention de son destinataire ; que d'autres employés s'étant offusqués de la présence de ce magazine dans un lieu de passage, l'employeur a engagé contre M. X... une procédure disciplinaire qui a abouti à sa rétrogradation avec réduction corrélative de son salaire ; que l'intéressé a signé en conséquence un avenant à son contrat de travail ; que sa contestation ultérieure de la sanction a été rejetée par les juges du fond ;

Sur le premier moyen, pris en sa première branche :

Attendu qu'il est fait grief à la cour d'appel de n'avoir pas recherché si M. X... avait donné son accord librement, et ainsi privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu que le salarié conservant la faculté de contester la sanction dont il a fait l'objet, la cour d'appel n'avait pas à procéder à la recherche dont s'agit ; que le moyen est inopérant ;

Sur le même moyen, pris en sa troisième branche, en son grief invoquant une ouverture illicite du pli :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de statuer ainsi, alors, selon le moyen, que, pour juger qu'il avait manqué à ses obligations contractuelles, la cour d'appel a cru devoir se fonder sur le prétendu préjudice résultant pour l'employeur de l'ouverture du pli qui, adressé au salarié, avait été ouvert par le service en charge du courrier ; que l'employeur ne pouvait cependant, sans violer la liberté fondamentale du respect de l'intimité de la vie du salarié, prendre connaissance du courrier qui lui était adressé à titre personnel ; qu'il ne pouvait donc dès lors

être sanctionné à raison du prétendu préjudice de l'employeur résultant de l'ouverture illicite de ce courrier personnel ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 121-1 du code du travail ;

Mais attendu que l'arrêt relève que le pli litigieux était arrivé sous une simple enveloppe commerciale démunie de toute mention relative à son caractère personnel ; qu'en l'état de ces motifs dont il se déduisait que cet envoi avait pu être considéré, par erreur, comme ayant un caractère professionnel, la cour d'appel a exactement décidé que son ouverture était licite ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le même moyen, pris en ses deuxième et troisième branches, cette dernière en son grief fondé sur le respect dû à la vie privée :

Vu l'article 9 du code civil, ensemble l'article L. 122-40 du code du travail ;

Attendu que pour statuer comme elle a fait, la cour d'appel a retenu qu'il est patent que le document litigieux, particulièrement obscène, avait provoqué un trouble dans l'entreprise, porté atteinte à son image de marque et eu immanquablement un retentissement certain sur la personne même de son directeur dont M. X... était le chauffeur et donc un proche collaborateur ;

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, qu'un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise ne permet pas en lui-même de prononcer une sanction disciplinaire à l'encontre de celui par lequel il est survenu, d'autre part, que la réception par le salarié d'une revue qu'il s'est fait adresser sur le lieu de son travail ne constitue pas un manquement aux obligations résultant de son contrat, et enfin, que l'employeur ne pouvait, sans méconnaître le respect dû à la vie privée du salarié, se fonder sur le contenu d'une correspondance privée pour sanctionner son destinataire, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit besoin de se prononcer sur les autres moyens :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 6 décembre 2004, 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 faire droit, les renvoie devant la cour d'appel de Reims ;

Condamne la société Hairoville aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Hairoville ; la condamne 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, siégeant en chambre mixte, et prononcé par le président de chambre le plus ancien faisant fonction de premier président, en son audience publique du dix-huit mai deux mille sept.

**Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mercredi 30 novembre 2005**

Attendu que M. Le X..., employé comme journaliste depuis mars 1971 par la société Ouest France, était en dernier lieu chef d'agence à La Ferté-Bernard ; qu'il a été licencié par lettre du 19 mai 1995 dans les termes suivants : "Vous avez eu à l'égard de vos collègues féminines de la rédaction de La Ferté-Bernard des gestes ayant une évidente signification sexuelle, ces gestes ayant entraîné, par le refus des intéressées, une dégradation des relations professionnelles dans la rédaction. Un tel comportement vis-à-vis de subordonnées est constitutif de faute grave " ; que M. Le X... a saisi la commission arbitrale des journalistes d'une demande en paiement de l'indemnité de licenciement sur le fondement de l'article L. 761-5 du Code du travail ;

que, par arrêt du 12 juin 1997, la cour d'appel de Paris a annulé la sentence arbitrale et, statuant au fond, a sursis à statuer dans l'attente de l'issue de l'instance pénale initiée par la plainte avec constitution de partie civile de l'une des deux salariées nommées dans la lettre de licenciement comme s'étant plainte à l'employeur du comportement du chef d'agence ; que, par arrêt devenu définitif, la cour d'appel d'Orléans a confirmé le jugement du tribunal correctionnel ayant relaxé M. Le X... des chefs d'agression sexuelle et de harcèlement sexuel ;

Attendu que la société Ouest France fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 12 février 2004) de l'avoir condamnée à payer à M. Le X... une indemnité en application de l'article L. 761-5 du Code du travail, alors, selon le moyen :

1 / que la société exposante faisait valoir avoir licencié le salarié pour avoir eu à l'égard de ses collègues féminins des gestes ayant une évidente signification sexuelle, gestes ayant entraîné par le refus des intéressées une dégradation des relations professionnelles dans la rédaction, les faits étant confirmés par Mmes Y..., Sylvie Z... et A... et B..., les salariés faisant état des avances répétées de M. Le X..., lequel n'avait pas hésité à se rendre au domicile des salariées ; qu'ayant relevé le témoignage de Mme Y..., faisant état des "essais de drague" de M. Le X..., et de la dégradation des relations professionnelles avec M. Le X... à la suite du refus qu'elle lui a opposé, la cour d'appel qui affirme que les allégations sont imprécises, que les faits dénoncés ne se sont pas produits sur les lieux du travail, mais au domicile de Mme C..., où elle avait reçu son supérieur hiérarchique dans des conditions indéterminées, sans préciser en quoi le fait pour un supérieur hiérarchique de se rendre au domicile d'une collaboratrice, en vue d'y avoir des relations avec celle-ci, ne constituait pas une faute grave, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 122-5, L. 122-46 et suivants et L. 761-5 du Code du travail ;

2 / que la société exposante faisait valoir le témoignage de Mme Y..., de Mme Edith B... et de Mlle Z..., dont il ressortait que le supérieur hiérarchique avait un comportement inadapté à l'égard de ses collaboratrices, usant de sa qualité pour obtenir des relations sexuelles en s'imposant à leur domicile ; qu'en relevant chacun de ces témoignages isolément, sans rechercher s'il ne résultait pas de l'ensemble de ces témoignages, Mme Y... précisant, en outre, que M. Le X... avait eu le même comportement à l'égard d'autres collègues féminines, l'existence de faits répétés constitutifs d'une faute grave, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 722-5 et suivants du Code du travail ;

3 / que Mlle Z..., laquelle avait porté plainte contre M. Le X..., relatait les faits de harcèlement de ce dernier, lequel était même, de sa propre initiative, venu à son domicile personnel, ce dont attestaient ses père et mère ; qu'en affirmant que les seuls faits éventuellement pertinents sont ceux dénoncés par Sylvie Z..., qui ne reposent que sur ces seules affirmations, qui apparaissent fragiles, puisqu'aussi bien dénonçant le comportement à son égard de M. Le X...,

elle s'est abstenue de préciser qu'elle avait eu une relation sexuelle avec lui, dont rien ne permet de dire qu'elle n'aurait pas été librement acceptée, que cette circonstance et le silence à cet égard de Sylvie Z... dans sa lettre de dénonciation tendent à accréditer les affirmations de M. Le X... selon lesquelles il a eu avec Sylvie Z... une liaison relevant de la sphère privée, la cour d'appel qui ne relève aucun fait à l'appui de telles affirmations en l'état du comportement de M. Le X..., a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

4 / que Mlle Z..., laquelle avait porté plainte contre M. Le X..., relatait les faits de harcèlement de ce dernier, lequel était même, de sa propre initiative, venu à son domicile personnel, ce dont attestaient ses père et mère ; qu'en affirmant que les seuls faits éventuellement pertinents sont ceux dénoncés par Sylvie Z..., qui ne reposent que sur ces seules affirmations, qui apparaissent fragiles, puisqu'aussi bien dénonçant le comportement à son égard de M. Le X..., elle s'est abstenue de préciser qu'elle avait eu une relations sexuelle avec lui, dont rien ne permet de dire qu'elle n'aurait pas été librement acceptée, que cette circonstance et le silence à cet égard de Sylvie Z... dans sa lettre de dénonciation tendent à accréditer les affirmations de M. Le X... selon lesquelles il a eu avec Sylvie Z... une liaison relevant de la sphère privée, sans rechercher si l'ambiguïté de la situation relevée ne caractérisait pas les faits de harcèlement sexuel, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 122-5, L. 122-46 et suivants et L. 761-5 et suivants du Code du travail ;

5 / que la société exposante faisait valoir que si Mlle Z... a pu indiquer dans la suite de son témoignage avoir eu un rapport intime avec M. Le X..., cela ne signifiait pas qu'elle aurait été consentante, dès lors qu'elle s'était opposée à ce qu'il l'importune davantage à l'avenir, la mère de Mlle Z... attestant des faits de harcèlement de M. Le X... ;

qu'en retenant que les seuls faits impertinents sont ceux dénoncés par Sylvie Z..., qui ne reposent que sur ces seules affirmations, qui apparaissent fragiles, puisqu'aussi bien dénonçant le comportement à son égard de M. Le X... dans le bureau d'Emile, elle s'est abstenue de préciser qu'elle avait eu avec lui une relation sexuelle, dont rien ne permet de dire qu'elle n'aurait pas été librement acceptée, que cette circonstance et le silence à cet égard de Sylvie Z... dans sa lettre de dénonciation tendent à accréditer les affirmations de M. Le X..., selon lesquelles il avait eu avec Sylvie Z... une liaison relevant de la sphère privée, que les attestations et dépositions des père et mère de Sylvie Z... ne sont que l'écho des confidences qu'elle leur a faites et ne comportent aucun élément objectif permettant de confondre M. Le X..., sans rechercher ni préciser si cette relation intime n'était pas la conséquence de la qualité de supérieur hiérarchique de M. Le X... et des faits de harcèlement dénoncés et parant si elle n'avait pas été imposée, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 122-5 et suivants, L. 122-46 du Code du travail et L. 761-5 dudit Code ;

6 / que le père de Sylvie Z... a attesté avoir vu M. Le X... venir à la maison parfois pour le travail et éventuellement pour "autre chose" ; qu'en affirmant que les attestations et dépositions des père et mère de Sylvie Z... ne sont que l'écho des confidences qu'elle leur a faites et ne comportent aucun élément objectif leur permettant de confondre M. Le X... sans préciser en quoi ces déclarations ne constituaient pas des faits constatés par M. Le X..., la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

7 / que la société exposante faisait valoir que les relations professionnelles s'étaient dégradées dès lors que les salariées avaient refusé de céder aux avances de leur supérieur hiérarchique ; qu'en ne recherchant pas si une telle circonstance ne résultait pas du comportement de M. Le X..., la cour d'appel a violé les articles 122-5 et suivants, L. 122-46 du Code du travail ;

8 / que la société exposante faisait valoir que M. D... précisait que M. Le X... lui aurait indiqué que le départ de Mlle Z... aurait été envisagé dans le cadre de la restructuration du secteur protégé, M. D... lui ayant rétorqué "qu'il racontait des salades", laissant par là même entendre qu'il n'était pas dupe de son intention de tirer profit de la restructuration pour se séparer de Mlle Z..., qui l'avait repoussé, que M. D... a reconnu l'existence de harcèlement sexuel, puisqu'il a déclaré qu'il avait pris fin ; qu'en retenant seulement que M. D... a procédé à une enquête approfondie et a déclaré qu'il n'avait pas recueilli de témoignages autres sur le comportement de M. Le X... sans statuer sur le moyen dont elle était saisie, la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que chacun a droit au respect de sa vie privée ; qu'il en résulte qu'il ne peut être procédé à un licenciement pour une cause tirée de la vie privée du salarié que si le comportement de celui-ci crée un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise ;

Et attendu qu'appréciant la valeur et la portée des éléments de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a retenu, d'abord, que les déclarations de l'une des subordonnées qui s'étaient plaintes du comportement de M. Le X... étaient imprécises et relataient des faits qui ne s'étaient pas produits sur le lieu du travail mais à son domicile et que le témoignage d'une autre, se plaignant seulement d'avoir reçu pour des motifs professionnels des visites ou des communications téléphoniques à un rythme qui l'indisposait, ne contenait aucun grief précis, ensuite, que les déclarations de celle qui avait initié la procédure pénale accrédiétaient les affirmations du chef d'agence selon lesquelles il avait eu, avec elle, une liaison relevant de la sphère privée et, enfin, qu'aucun élément n'établissait que M. Le X... avait eu un comportement de harcèlement à l'égard d'autres collègues féminines ;

qu'elle a ainsi pu décider que la preuve n'était pas rapportée d'une faute grave ou de fautes répétées au sens de l'article L. 761-5 du Code du travail ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Ouest France aux dépens ;

Vu l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, condamne la société Ouest France à payer à M. Le 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 trente novembre deux mille cinq.

## Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mardi 4 juin 2002

Sur le moyen unique :

Attendu que M. X..., engagé le 25 avril 1977 en qualité de conducteur receveur par la société Les Courriers du Midi, a été licencié le 30 juillet 1996 pour faute grave au motif de " tromperie à l'égard de l'employeur en exerçant une activité de service pour compte d'autrui durant un arrêt maladie " ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Montpellier, 14 décembre 1999) d'avoir dit que le licenciement de M. X... ne reposait ni sur une faute grave, ni sur une cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamné à lui payer des sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, de congés afférents, à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive et sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, alors, selon le moyen :

1° que les conventions s'exécutent de bonne foi, de sorte que la cour d'appel qui relève qu'en l'absence de contrepartie financière démontrée des " dépannages " opérés par le salarié au profit d'un tiers, cette situation serait exempte de critique, a violé l'article 1134 du Code civil et l'article L. 121-1 du Code du travail ;

2° que l'entreprise qui, en application des accords d'entreprise en vigueur, assure le maintien de sa rémunération au salarié en arrêt de travail, est en droit d'attendre en contrepartie une attitude loyale du salarié qui, si son état de santé ne lui permet pas de travailler pour l'entreprise, ne saurait travailler pour le compte d'un tiers, de sorte que la cour d'appel qui exclut tout acte déloyal de la part de M. X... sans s'expliquer sur la circonstance déterminante que la condition posée au maintien du plein salaire que M. X... continuait à percevoir résidait dans le fait qu'il soit effectivement en arrêt maladie, a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 121-1, L. 122-6 et L. 122-14-4 du Code du travail ;

3° qu'il résulte de l'énoncé même de l'arrêt de travail litigieux que les heures de sortie autorisées allaient de 16 heures à 18 heures et que dès lors, se trouve privé de toute base légale au regard des articles L. 122-6 et L. 122-14-4 du Code du travail l'arrêt qui affirme que le salarié se serait conformé à cet horaire, sans s'expliquer sur la circonstance acquise aux débats que dès 15 heures 45 il avait été aperçu dans l'exercice de son activité occulte de gérant de station service ;

4° et subsidiairement, que se trouve dépourvu de toute base légale au regard de l'article L. 122-14-4, l'arrêt qui, pour écarter la cause réelle et sérieuse du licenciement, fait reproche à l'employeur d'avoir utilisé un motif inexact en se fondant sur l'existence d'un " emploi parallèle rémunéré " qui ne serait pas vérifiée, la lettre de licenciement se bornant, en réalité, à invoquer, comme l'observe l'arrêt lui-même, " une tromperie en exerçant une activité de service pour compte d'autrui durant un arrêt maladie " sans référence à une rémunération quelconque ;

5° et très subsidiairement que la cour d'appel qui constate elle-même qu'il existait une contrepartie au service rendu par M. X..., à savoir l'utilisation de l'atelier, prestation en nature qui équivaut à une rémunération, ne tire pas les conséquences de ses propres constatations et viole l'article L. 122-14-4 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que l'inobservation par le salarié de ses obligations à l'égard de la sécurité sociale et tenant aux heures de sortie autorisées ne peut justifier son licenciement ;

Attendu, ensuite, que l'exercice d'une activité pendant un arrêt de travail provoqué par la maladie ne constitue pas en lui-même un manquement à l'obligation de loyauté qui subsiste pendant la durée de cet arrêt ;

Et attendu qu'ayant constaté que le salarié avait remplacé temporairement et à titre bénévole le gérant d'une station service dans une activité n'impliquant aucun acte de déloyauté, la cour d'appel a pu en déduire que ce comportement ne constituait pas une faute grave ; qu'en outre exerçant le pouvoir d'appréciation qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du Code du travail, elle a jugé que le licenciement ne procédait pas d'une cause réelle et sérieuse ;

D'où il suit que le moyen ne peut être accueilli ;

Par ces motifs :

REJETTE le pourvoi.

### **Cour de cassation, chambre sociale, Audience publique du mardi 18 mars 2008**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., entré en 1975 au service d'EDF-GDF, exerçait depuis 1993 les fonctions d'opérateur intervention, chargé à ce titre d'assurer le relevé des compteurs, au centre d'exploitation d'Avignon ; qu'après l'avoir convoqué le 24 novembre 2000 à un premier entretien, puis informé le 20 décembre 2000 de son renvoi devant la commission secondaire du personnel, qui s'est réunie en dernier lieu le 12 avril 2001, l'employeur a notifié le 28 mai 2001 à cet agent sa mise à la retraite d'office ; que, contestant la régularité de la procédure suivie par l'employeur et la cause de sa révocation, M. X... a saisi le juge prud'homal de demandes indemnitaires ;

Sur le premier moyen :

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt d'avoir jugé régulière et fondée la sanction prise par EDF-GDF alors, selon le moyen, que pour assurer l'impartialité de la procédure disciplinaire, l'agent qui s'est trouvé mêlé directement et à titre personnel aux faits motivant la comparution de l'agent incriminé devant la commission secondaire, ne doit prendre part ni aux débats, ni aux délibérations ; que si l'interdiction concerne "essentiellement", selon le paragraphe 2321 de la circulaire Pers. 846, le coauteur ou le complice de l'agent incriminé, elle concerne indistinctement tout agent ayant eu à connaître directement et à titre personnel des agissements de l'agent incriminé, tel le supérieur hiérarchique à l'origine des contrôles destinés à le confondre ; qu'en retenant que la circulaire Pers. 846 interdit de siéger exclusivement au coauteur ou complice de l'agent incriminé, la cour d'appel a violé l'article 3 du statut national du personnel des industries électriques et gazières, ensemble la circulaire Pers. 846 ;

Mais attendu que le paragraphe 2321 de la circulaire Pers. 846 n'interdit de prendre part aux débats et aux délibérations de la commission secondaire qu'aux agents qui se sont trouvés

mêlés directement et à titre personnel aux faits motivant la comparution de l'agent incriminé devant cette commission ; qu'en jugeant que le seul fait que M. Y... ait exercé des prérogatives de supérieur hiérarchique, en organisant un contrôle de l'activité de M. X..., ne lui interdisait pas de participer aux travaux de la commission secondaire appelée à se prononcer sur son cas, comme représentant de la direction, la cour d'appel a fait une exacte application de ce texte ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le troisième moyen :

Vu l'article 9 du code de procédure civile ;

Attendu que si l'employeur a le pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel pendant le temps de travail, il ne peut mettre en oeuvre un dispositif de surveillance clandestin et à ce titre déloyal ;

Attendu que, pour juger que la sanction prononcée à l'encontre de M. X... était régulière et fondée, la cour d'appel a retenu que si l'employeur a demandé à des cadres de l'entreprise d'aller prendre leur repas dans l'établissement qu'exploitait l'épouse de l'agent, en leur fournissant des photographies de l'intéressé, afin d'établir un rapport dont il résultait que le salarié assurait le service du restaurant en partie pendant son temps de travail, il n'avait pas été porté atteinte à la vie privée de ce dernier, dès lors que l'établissement était ouvert au public, que les agents mandatés ne s'étaient pas cachés pour procéder aux constatations, qu'ils n'étaient pas tenus de révéler leurs fonctions, ni le but de leur visite, agissant en simples clients comme aurait pu l'être tout agent EDF venu inopinément dans l'établissement ; que la plainte avec constitution de partie civile déposée par M. X... pour atteinte à la vie privée a donné lieu à une ordonnance de non lieu ; que le recours à des témoins pour faire constater l'activité d'un agent pendant ses heures de travail ne constitue pas un procédé déloyal ou clandestin ; et que les contrôles ponctuels ne se sont pas réalisés à l'insu du salarié, les agents s'étant présentés au restaurant sans se dissimuler, alors que M. X... faisait le service au vu et au su de l'ensemble des clients quels qu'ils puissent être ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que des agents EDF, mandatés par le chef de centre, s'étaient rendus dans l'établissement tenu par l'épouse de l'intéressé en se présentant comme de simples clients, sans révéler leurs qualités et le but de leur visite, ce dont il résultait que leurs vérifications avaient été effectuées de manière clandestine et déloyale, en ayant recours à un stratagème, la cour d'appel, qui a retenu à tort comme moyen de preuve les rapports établis dans ces conditions, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres moyens :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 27 juillet 2006, 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 Lyon ;

Condamne EDF-GDF Avignon Grand Delta aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne EDF-GDF Avignon Grand Delta 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 dix-huit mars deux mille huit.

**Séance 12 : SEANCE DE REVISION AU CHOIX DU CHARGE(E) DE TD**