

## **CAHIER DE REVISION NUMERO 1 DU DROIT DU TRAVAIL POUR LES TS 2 :**

### **2 THEMES : LICENCIEMENT ET CDD**

#### **Licenciement**

A) Les 3 fautes possibles du salarié

1) donnez une définition générique de la faute du salarié.

2) Donnez une définition pour les 3 fautes en Droit du travail

Faute simple

Faute grave

Faute lourde

3) Quelle est la différence de procédure, suite à la faute simple, par rapport aux 2 autres fautes ?

4) Le vol commis par le salarié est-il en principe une faute lourde ? Pourquoi ?

5) Une faute du salarié peut-elle lui faire perdre le droit aux indemnités de chômage ? l'indemnité de congés payés ? Pourquoi ?

## B) Droit de retrait du salarié

### B.1 retrait et salaire

Article L 4 131-3

*Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.*

- 1) Le salarié qui exerce légitimement son droit de retrait ne perd pas de salaire. Est-ce logique sur le plan du droit ? Pourquoi ?**

### B.2 Motif de Retrait

**Cour de cassation  
chambre sociale**

**Audience publique du mardi 17 octobre 1989**

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

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme Y..., secrétaire au service de la société Auxilec, a été licenciée le 19 juillet 1984 ; Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué (Versailles, 9 mai 1986) d'avoir débouté la salariée de sa demande de dommages-intérêts, pour rupture abusive, alors, selon le moyen, que l'employeur ne pouvait reprocher à Mme Y... d'avoir quitté son bureau en raison des courants d'air auxquels elle était exposée ni de refuser de réintégrer ce bureau, puisqu'elle avait exercé le droit de retrait prévu par l'article L. 231-8 du Code du travail ; Mais attendu que la cour d'appel a fait ressortir que la salariée ne pouvait prétendre avoir un motif raisonnable de penser que les courants d'air, dont elle se plaignait, présentaient un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé ; qu'elle a relevé par ailleurs que le comportement consistant, sans autorisation préalable, à quitter son bureau pour aller s'installer dans un autre local, ainsi que le refus de réintégrer le bureau d'origine, constituaient des actes caractérisés d'indiscipline ; qu'en l'état de ces constatations, la cour d'appel a décidé dans l'exercice du pouvoir qu'elle tient de l'article 122-14-3 du Code du travail, par une décision motivée, que le licenciement procédant d'une cause réelle et sérieuse ; Que les griefs du pourvoi ne sauraient être accueillis ; PAR CES MOTIFS :REJETTE le pourvoi ;

- 1) Selon vous les agissements de la salariée constituent quel type de faute ? Pourquoi ?**

- 2) Rappelez la définition du motif réel et sérieux, condition de base de tout licenciement.

- 3) Imaginez 2 exemples de danger justifiant un droit de retrait.

C) Altération du contrat de travail

#### C.1 Qualification de l'altération

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du mercredi 18 septembre 2013**

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 23 février 2012), que M. X... a été engagé le 1er juillet 1980 par la société Ferraz Shawmut, aux droits de laquelle est venue la société Mersen, en qualité de chef d'atelier, avant d'être nommé dessinateur ; qu'à la suite de son refus de se conformer à la modification des horaires de travail applicables au sein du bureau d'étude dont il dépendait, il a été licencié pour faute grave le 10 octobre 2008 ; que contestant le bien fondé de son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de diverses sommes au titre de la rupture de son contrat de travail ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de le condamner en conséquence au paiement de diverses sommes, alors, selon le moyen :

1°/ que dans l'exercice de son pouvoir de direction l'employeur peut décider d'instaurer à titre temporaire un horaire par cycle et partiellement de nuit, à condition que cette mesure soit motivée par l'intérêt de l'entreprise et justifiée par des circonstances exceptionnelles et que le salarié soit informé préalablement dans un délai raisonnable du caractère temporaire de la mesure et de sa durée prévisible ; qu'en l'espèce, la société Mersen faisait valoir que le changement d'horaire litigieux avait pris effet à compter du 15 septembre 2008 pour faire face à une hausse des commandes et à des retards de livraison ; qu'elle soulignait que cette nouvelle répartition des horaires avait été annoncée au comité d'établissement au mois de juillet 2008 puis exposée aux salariés le septembre 2008, qu'elle était en outre temporaire et devait prendre fin à la fois du mois de décembre ; qu'en se bornant à relever que « le nouvel horaire entraînait un passage partiel d'un horaire de jour à un horaire de nuit puisque le salarié pouvait commencer son travail avant 6 heures » et qu'il « s'agissait également d'un passage d'un horaire fixe à un horaire variable par cycle », pour en déduire que la mesure s'analysait en une modification du contrat de travail que le salarié pouvait refuser, sans s'interroger sur le point de savoir si cette mesure temporaire n'était pas motivée par l'intérêt de l'entreprise et justifiée par des circonstances exceptionnelles, et si elle n'avait pas été prise après un délai de prévenance suffisant, de sorte qu'elle relevait du pouvoir de direction de l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1121-1 du code du travail et 1134 du code civil ;

2°/ que sauf atteinte excessive à son droit au repos ou au droit au respect de sa vie personnelle et familiale, le salarié ne peut valablement s'opposer à l'instauration d'une nouvelle répartition du travail sur la journée qui relève du pouvoir de direction de l'employeur ; qu'en affirmant qu'un « simple changement d'horaires peut (...) caractériser une modification du contrat de travail dès lors qu'il entraîne un bouleversement de l'économie du contrat même temporaire » et que M. X... travaillait depuis 1908 « selon des horaires de bureau de journée, discontinus et fixes », sans rechercher si le changement d'horaires temporaire décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction portait une atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1121-1 du code du travail et 1134 du code civil ;

3°/ que seul un accord non équivoque peut avoir pour effet de contractualiser au profit d'un salarié des horaires collectifs applicables à l'entreprise ou à l'établissement ; qu'en l'espèce, la société Merse, soulignait qu'aucune clause du contrat ne contractualisait au profit de M. X... les horaires qu'elle fixait unilatéralement pour la collectivité des salariés ; qu'à supposer qu'elle ait voulu dire que M. X... disposait d'un droit contractuel au maintien de ses « horaires de bureau de journée, discontinus et fixes » applicables depuis 1980, lorsqu'elle n'avait nullement caractérisé le moindre élément de nature à contractualiser une telle modalité d'exécution du travail, la cour d'appel aurait privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu qu'ayant constaté que le nouvel horaire entraînait un passage partiel d'un horaire de jour à un horaire de nuit ainsi qu'un passage d'un horaire fixe à une horaire variable par cycle, la cour d'appel, qui n'avait pas à procéder à une recherche qui ne lui était pas demandée, en a exactement déduit que cette modification du contrat de travail ne pouvait être imposée sans l'accord du salarié, peu important son caractère temporaire ; que le moyen, inopérant en ses deux dernières branches, n'est pas fondé pour le surplus ; PAR CES MOTIFS :REJETTE le pourvoi ;

## **1) Rappelez la définition des 2 types d'altération du contrat de travail.**

**Changement des conditions de travail :**

**Modification du contrat de travail :**

## **2) Pourquoi l'altération est ici qualifiée de modification du contrat ?**

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du jeudi 3 novembre 2011**

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 1121-1 du code du travail ensemble l'article 1134 du code civil ;

Attendu que sauf atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos, l'instauration d'une nouvelle répartition du travail sur la journée relève du pouvoir de direction de l'employeur ;

Attendu, selon larrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 13 décembre 2000 par la société Gsf Orion en qualité d'agent de service à temps plein ; que travaillant sur un site du lundi au vendredi de 5 heures 30 à 10 heures et de 15 à 17 heures ainsi que le samedi de 7 heures 30 à 10 heures, elle a été affectée sur deux sites par courrier du 6 novembre 2008 selon la répartition de l'horaire de travail suivante : du lundi au jeudi de 15 heures à 17 heures 30 et de 18 heures à 21 heures, le vendredi de 12 heures 30 à 15 heures et de 16 heures à 21 heures et le samedi de 10 heures à 12 heures 30 et de 17 heures à 20 heures ; qu'ayant refusé ces nouveaux horaires qui, selon elle, représentaient un bouleversement de ses conditions de travail, elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation de son contrat de travail ;

Attendu que pour faire droit à cette demande, larrêt retient que si, en principe, une nouvelle répartition du travail sur la journée ne constitue pas une modification du contrat de travail et relève du seul pouvoir de direction de l'employeur, il n'en est pas ainsi lorsque, pour suite de cette nouvelle répartition, le rythme de travail du salarié est totalement bouleversé ; qu'en substituant du lundi au vendredi à des horaires de travail majoritairement du matin avec coupure à midi et horaire limité à deux heures en milieu d'après-midi, un horaire exclusivement l'après-midi jusqu'à 21 heures, sans interruption et en augmentant les horaires de travail à effectuer le samedi à cinq heures et demie, se terminant à 20 heures, la société a imposé à la salariée un bouleversement de ses conditions de travail caractérisant une modification du contrat de travail ; que par suite, l'accord de la salariée sur cette modification devait être recueilli par l'employeur ; qu'en lui imposant sans avoir obtenu son accord cette nouvelle organisation de son travail la société a manqué à ses obligations contractuelles ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans préciser si le changement d'horaire portait une atteinte excessive au droit de la salariée au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE,

**1) Qu'est-ce que le pouvoir de direction de l'employeur ?**

**2) Citez 3 cas majeurs de modification du contrat ?**

## D) LES FAUTES DU SALARIE

**Cour de cassation  
chambre sociale**

**Audience publique du jeudi 15 décembre 2016**

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Metz, 3 décembre 2014), que M. X... a été engagé par la société Espac, aux droits de laquelle se trouve la société Sita Lorraine, en qualité de rieur ; qu'il occupait en dernier lieu le poste de conducteur de matériel de collecte ; qu'au cours d'une tournée, le camion qu'il conduisait s'est renversé sur le bas-côté avec à son bord deux rieurs ; qu'il a été licencié, le 28 décembre 2010, pour faute grave ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement reposait sur une faute grave et de le débouter de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que ne constitue pas une faute grave le simple défaut de maîtrise de son véhicule par le salarié, en l'occurrence un dépassement de quatre kilomètres par heure de la vitesse maximale autorisée, en l'absence de tout comportement délibéré ou réitéré de sa part ; qu'en se fondant sur la circonstance inopérante de ce que, lors de l'accident de la route survenu le 9 novembre 2010, il roulait à la vitesse de 54 km/ heure au lieu de la vitesse maximale autorisée de 50 km/ heure, sans relever à sa charge de comportement délibérément dangereux ou réitéré, et en se fondant ainsi sur une simple erreur de conduite, non constitutive d'une faute grave et comme telle, insusceptible de justifier la rupture immédiate du contrat de travail en dépit de sa suspension du fait de l'accident du travail subi par le salarié, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-7, L. 1226-9, L. 1232-6 et L. 1235-1 du code du travail ;

2°/ que n'est pas davantage constitutive d'une faute grave la simple absence de port de la ceinture de sécurité par le salarié, dépourvue de lien causal avec l'accident survenu durant la conduite d'un véhicule par celui-ci, en l'absence de tout comportement délibéré ou réitéré de sa part ; qu'en se fondant sur la circonstance inopérante de ce que, lors de l'accident de la route survenu le 9 novembre 2010, il ne portait pas sa ceinture de sécurité, sans relever à sa charge de comportement délibérément dangereux ou réitéré, la cour d'appel, qui s'est fondée sur une omission non constitutive d'une faute grave susceptible de justifier la rupture immédiate du contrat de travail en dépit de sa suspension du fait de l'accident du travail subi par le salarié, a encore violé les articles L. 1226-7, L. 1226-9, L. 1232-6 et L. 1235-1 du code du travail ;

Mais attendu que sous le couvert de griefs non fondés de violation de la loi, le moyen ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve par les juges du fond qui, ayant constaté que le défaut de maîtrise du véhicule et l'absence de port de la ceinture de sécurité étaient établis, ont pu en déduire que ce comportement caractérisait une violation par le salarié de ses obligations résultant du contrat de travail d'une importance telle qu'elle rendait impossible son maintien dans l'entreprise et constituait une faute grave ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

### 1) Pourquoi les faits constituent-ils une faute grave ?

## 2) Pourquoi ce n'est pas une faute lourde ?

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du mercredi 10 février 2016**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par la société Lidl en qualité de caissière aux termes d'un contrat à durée indéterminée du 15 juillet 2004 prévoyant un temps partiel de 31 heures hebdomadaires, puis selon avenant du 19 mai 2010, de chef caissière ; qu'ayant fait l'objet d'un licenciement pour faute grave, elle a saisi la juridiction prud'homale en contestation dudit licenciement et en paiement de diverses sommes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer diverses sommes pour licenciement fondé sur une faute simple constitutive d'une cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que constitue une faute grave le fait pour un salarié de ne pas exécuter personnellement ses tâches et de les confier à un tiers à l'entreprise, en méconnaissance de ses obligations professionnelles, ce comportement pouvant en outre entraîner des sanctions de l'employeur pour travail dissimulé en cas de contrôle, et engager sa responsabilité en cas d'accident pour manquement à l'obligation de sécurité ; qu'en l'espèce, dans sa lettre de licenciement, l'employeur reprochait à Mme X... d'avoir fait travailler sa fille qui n'était pas salariée de la société Lidl, à sa place au sein du magasin ; qu'en excluant pourtant la faute grave de Mme X... à ce titre, en estimant que « si les motifs de licenciement sont fondés, il ne s'en déduit pas une gravité imposant la rupture immédiate du contrat de travail » de sorte qu'il convenait de requalifier le licenciement litigieux en licenciement pour faute constitutive d'une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations et a, ce faisant, violé les articles L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-5, L. 1234-9 et L. 1235-3 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la salariée avait méconnu ses obligations professionnelles en n'exécutant pas personnellement ses tâches et en les confiant à un tiers à l'entreprise, a pu décider qu'il ne s'en déduisait pas une gravité imposant la rupture immédiate du contrat de travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen, ci-après annexé :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer une somme à titre de dommages-intérêts pour le non-respect des dispositions légales relatives au temps de pause, toutes causes confondues ;

Mais attendu que sous le couvert de griefs non fondés de violation de la loi et de défaut de motifs, le moyen ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine de la cour d'appel du montant du préjudice dont elle a justifié l'existence par l'évaluation qu'elle en a fait sans être tenue d'en préciser les divers éléments ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu l'article L. 3121-33 du code du travail ;

Attendu qu'il résulte de ce texte que dès que le travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes ; que des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent fixer un temps de pause supérieur ;

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement d'un rappel de salaire au titre du temps de pause, l'arrêt retient que l'employeur ne pouvait se dispenser d'accorder un temps de pause de vingt minutes à tout salarié accomplissant six heures de travail quotidien même en lui accordant une pause rémunérée à raison de 5 % du temps de travail effectif ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le manquement à l'obligation du respect du temps de pause minimum prévu par la loi, lequel n'est pas du temps de travail effectif, ne peut ouvrir droit qu'à des dommages-intérêts en réparation du préjudice, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et vu l'article 627 du code de procédure civile ; PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE,

**1) Quel est le critère différenciant faute grave et faute simple ?**

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du mercredi 6 avril 2011**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... engagé le 15 mars 1993 par la société Diffusion Antilles pneus et occupant en dernier lieu les fonctions de chef d'agence a été licencié pour faute grave le 30 août 2004 ;

Sur le premier moyen, pris en sa première branche :

Vu les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Attendu que pour juger que le licenciement repose sur une faute grave, l'arrêt retient que le salarié a dérobé, au préjudice de son employeur, la recette correspondant à la pose de deux pneus ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'acte isolé du salarié, qui justifiait d'une ancienneté de plus de dix années n'était pas de nature à rendre impossible son maintien dans l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; (...)

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur la seconde branche du premier moyen : CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que l'employeur rapporte la preuve de la faute grave dont il arguait comme motif de licenciement et en ce qu'il dit que le salarié ne justifie pas avoir effectué des heures supplémentaires, l'arrêt rendu le 27 novembre 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Fort-de-France ; DIT n'y avoir lieu à renvoi du chef de la cassation prononcée sur le licenciement pour faute grave ; DIT que le licenciement n'est pas fondé sur une faute grave ;

**1) Pourquoi l'agissement du salarié n'est pas une faute grave ici ?**

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du mercredi 6 octobre 2010**

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 1243-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par la communauté d'agglomération de Saint-Etienne métropole dans le cadre d'un contrat d'avenir à durée déterminée du 2 mai 2006 au 30 avril 2008 ; que le 6 mars 2007, l'employeur a mis fin au contrat de travail pour faute grave ;

Attendu que pour dire la rupture du contrat justifiée par une faute grave, l'arrêt, qui retient que les faits, avérés, d'insultes et de menaces commis le 22 décembre 2006 ne sont pas prescrits, se borne à énoncer qu'ils rendent impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ;

Attendu cependant, que la faute grave étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, la mise en oeuvre de la rupture du contrat de travail doit intervenir dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits allégués dès lors qu'aucune vérification n'est nécessaire ;

Attendu qu'en se déterminant ainsi sans vérifier, comme elle y était invitée par les conclusions du salarié, si la procédure de rupture avait été mise en oeuvre dans un délai restreint, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

**PAR CES MOTIFS :CASSE ET ANNULE**, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 25 juillet 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; 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, autrement composée ;

**1) Pourquoi l'employeur doit engager rapidement la procédure de licenciement suite à une faute grave ?**

**Cour de cassation**  
**chambre sociale**

**Audience publique du mercredi 19 octobre 2016**

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail ;

Attendu selon l'arrêt attaqué que Mme X... a été engagée le 2 mai 2011 par la société Serrurerie X..., en qualité de responsable administrative, à compter du même jour et pour une durée déterminée devant prendre fin le 31 décembre 2011 ; que le 2 septembre 2011, l'employeur a rompu le contrat de travail en invoquant une faute lourde de la salariée ; que celle-ci a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ; que Mme Y..., désignée par la juridiction commerciale en qualité de mandataire-liquidateur de la société est intervenue aux débats ;

Attendu que pour dire que le " licenciement " de la salariée est fondé sur une faute lourde, l'arrêt retient qu'il est démontré que la salariée a poursuivi une pratique initiée avant la conclusion du contrat de travail, alors qu'elle était associée et directeur général de la société, et destinée à dissimuler la situation économique réelle de l'entreprise, qu'en particulier l'émission et le paiement de factures avant l'exécution des travaux qui en étaient la cause étaient destinés à financer d'autres travaux qui avaient eux-mêmes été payés avant d'avoir été exécutés, sans que cela apparaisse dans la comptabilité et que la poursuite de cette pratique à l'insu de l'employeur, depuis la cession des parts sociales de l'intéressée et la conclusion d'un contrat de travail avec la société Serrurerie X..., avait pour but de nuire à cette société en dissimulant à son nouveau dirigeant la situation économique réelle de l'entreprise tout en finançant des dettes antérieures à la cession des parts sociales, au risque de compromettre définitivement tout redressement de l'entreprise ;

Attendu, cependant, que la faute lourde est caractérisée par l'intention de nuire à l'employeur, laquelle implique la volonté du salarié de lui porter préjudice dans la commission du fait fautif et ne résulte pas de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise ;

Qu'en se déterminant comme elle l'a fait sans caractériser la volonté de nuire de la salariée, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE,

**1) Rappelez la définition de la faute lourde**

**2) Le salarié coupable de faute lourde est-il mis à pied ? Pourquoi ?**

**Cour de cassation  
chambre sociale  
Audience publique du jeudi 3 novembre 2011**

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 1121-1 du code du travail ensemble l'article 1134 du code civil ;

Attendu que sauf atteinte excessive au droit du salarié au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos, l'instauration d'une nouvelle répartition du travail sur la journée relève du pouvoir de direction de l'employeur ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 13 décembre 2000 par la société Gsf Orion en qualité d'agent de service à temps plein ; que travaillant sur un site du lundi au vendredi de 5 heures 30 à 10 heures et de 15 à 17 heures ainsi que le samedi de 7 heures 30 à 10 heures, elle a été affectée sur deux sites par courrier du 6 novembre 2008 selon la répartition de l'horaire de travail suivante : du lundi au jeudi de 15 heures à 17 heures 30 et de 18 heures à 21 heures, le vendredi de 12 heures 30 à 15 heures et de 16 heures à 21 heures et le samedi de 10 heures à 12 heures 30 et de 17 heures à 20 heures ; qu'ayant refusé ces nouveaux horaires qui, selon elle, représentaient un bouleversement de ses conditions de travail, elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation de son contrat de travail ;

Attendu que pour faire droit à cette demande, l'arrêt retient que si, en principe, une nouvelle répartition du travail sur la journée ne constitue pas une modification du contrat de travail et relève du seul pouvoir de direction de l'employeur, il n'en est pas ainsi lorsque, pour suite de cette nouvelle répartition, le rythme de travail du salarié est totalement bouleversé ; qu'en substituant du lundi au vendredi à des horaires de travail majoritairement du matin avec coupure à midi et horaire limité à deux heures en milieu d'après-midi, un horaire exclusivement l'après-midi jusqu'à 21 heures, sans interruption et en augmentant les horaires de travail à effectuer le samedi à cinq heures et demie, se terminant à 20 heures, la société a imposé à la salariée un bouleversement de ses conditions de travail caractérisant une modification du contrat de travail ; que par suite, l'accord de la salariée sur cette modification devait être recueilli par l'employeur ; qu'en lui imposant sans avoir obtenu son accord cette nouvelle organisation de son travail la société a manqué à ses obligations contractuelles ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans préciser si le changement d'horaire portait une atteinte excessive au droit de la salariée au respect de sa vie personnelle et familiale ou à son droit au repos, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE,

**1) Le changement d'horaires est en principe quel type d'altération du contrat (modification ou changement des conditions de travail)?**

**2) Dans quel cas le changement d'horaires devient une modification ?**

Cour de cassation  
chambre sociale

Audience publique du mercredi 23 janvier 2013

Attendu que M. X..., engagé à compter du 1er mars 1981 par la société Sadec en qualité d'assistant comptable principal, a été en arrêt maladie à compter du 10 mars 2008 ; qu'il a été licencié, le 16 décembre 2008, pour absence prolongée perturbant le fonctionnement de l'entreprise et nécessitant son remplacement ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement du salarié est sans cause réelle et sérieuse et de le condamner à lui payer une somme à titre de dommages et intérêts, alors selon le moyen :

1°/ que l'absence prolongée du salarié malade perturbe l'organisation de l'entreprise au point qu'elle justifie son licenciement et l'embauche définitive d'un autre salarié ; qu'en disant dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié, assistant de révision comptable, arrêté pour maladie depuis neuf mois, aux seuls motifs qu'eu égard à son niveau de qualification et à la banalité de ses tâches, son remplacement par des embauches à durée déterminée ou la suppléance de ses collègues demeuraient toujours possibles, la cour d'appel a violé, par fausse qualification, l'article 7.2. de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes, ensemble l'article L.1132-1 du code du travail ;

2°/ que si la perturbation de l'entreprise doit avoir rendu nécessaire le remplacement définitif du salarié malade, il ne peut être exigé que ce soit par un salarié ayant exactement la même expérience et les mêmes qualifications, dès lors qu'il exécute à titre définitif les tâches qui étaient auparavant dévolues au salarié licencié ; qu'en disant dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement du salarié en arrêt maladie depuis 9 mois aux motifs inopérants que le remplaçant engagé pour assurer ses missions n'avait pas la même qualification conventionnelle ni la même expérience, la cour d'appel a violé l'article 7.2. de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes, ensemble l'article L.1132-1 du code du travail ;

3°/ que la lettre de licenciement doit seulement faire état de la désorganisation de l'entreprise et de la nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié absent ; qu'en disant le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse aux motifs que le risque de perte de clientèle n'était invoqué ni dans la lettre de licenciement ni dans les écritures de l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 7.2. de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes, ensemble l'article L.1132-1 du code du travail ;

Mais attendu que la prolongation de l'absence au-delà de la période de protection de six mois prévue par l'article 7-2 de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 ne constitue pas en elle-même une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Et attendu que la cour d'appel ayant souverainement retenu que l'absence prolongée du salarié n'avait pas entraîné une perturbation de l'entreprise, le moyen, qui critique par ailleurs des motifs surabondants, n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen :

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

Mais sur le troisième moyen :

Vu les articles L.1233-16 et L.1235-13 du code du travail, ensemble l'article 7-2 de la convention collective nationale des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes du 9 décembre 1974 ;

Attendu que pour condamner l'employeur à verser au salarié une somme à titre d'indemnité pour non-respect de la priorité de réembauchage, larrêt retient que cet employeur a omis de faire mention de la priorité de réembauche conventionnelle dans la lettre de licenciement, en violation des dispositions de l'article L.1233-16 du code du travail et qu'il convient d'allouer au salarié une somme qui ne peut être inférieure à deux mois de salaire ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les dispositions de l'article L.1233-16 du code du travail ne sont applicables qu'au licenciement pour motif économique et que celles de l'article 7-2 de la convention collective ne prévoient pas l'obligation pour l'employeur de mentionner, dans la lettre de licenciement, la priorité

d'embauche instituée par cette convention, la cour d'appel, dont il résultait de ses constatations que la lettre de licenciement ne visait pas un motif économique, a violé les textes susvisés ;

Vu l'article 627 du code de procédure civile ; PAR CES MOTIFS :CASSE ET ANNULE,

**1) Quels sont les 2 cas où l'absence prolongée du salarié justifie son licenciement ?**

**2) Pourquoi ici l'absence n'a pas perturbé le fonctionnement de l'entreprise ?**

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du jeudi 9 décembre 2010**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagée le 25 mars 2006 en qualité d'aide-ménagère au service de M. X..., majeur sous tutelle à compter du 29 novembre 2004, Mme Y... a abandonné son poste le 29 novembre 2006, puis a pris acte de la rupture le 16 janvier 2007 avant d'être licenciée le 1er mars 2007 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant au paiement d'un rappel de salaire et d'indemnités liées à la rupture ;

Sur le premier moyen, pris en sa première branche :

Vu l'article L. 1237-1 du code du travail ;

Attendu que pour retenir que Mme Y... avait démissionné et la débouter de ses demandes, l'arrêt retient qu'en abandonnant totalement son travail du 29 novembre 2006 au 16 janvier 2007, sans fournir aucune explication et sans laisser d'adresse à laquelle elle aurait pu être jointe, la salariée avait, de façon claire et non équivoque démissionné de ses fonctions ; qu'en effet, la disparition inopinée et délibérée d'une salariée pendant six semaines non seulement de son lieu de travail mais encore de son domicile quitté sans laisser de nouvelle adresse, en sorte qu'aucun licenciement ne pouvait lui être notifié, lui rend imputable la rupture des relations contractuelles ; qu'il y a lieu de considérer que sa prétendue prise d'acte datée du 17 janvier 2007, mais expédiée en fait le 21 janvier, et suivie d'une correspondance de son avocat, était trop tardive pour qu'elle pût être interprétée comme une rétractation de la démission ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'absence prolongée d'un salarié ne peut constituer de sa part une manifestation de volonté non équivoque de démissionner, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et sur le deuxième moyen, pris en sa troisième branche :

Vu l'article 455 du code de procédure civile ;

Attendu que pour débouter Mme Y... de sa demande de rappel de salaire, l'arrêt retient qu'aucune des parties ne fournit d'éléments probants ;

Qu'en statuant ainsi sans répondre aux conclusions de la salariée, qui faisait valoir que malgré l'augmentation du SMIC horaire à compter du 1er juillet 2006, son salaire n'avait pas été revalorisé en conséquence, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

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

CASSE ET ANNULE,

**1) Pourquoi la démission ne se présume pas ?**

**2) Qu'est-ce qu'une démission équivoque ?**

**2) Le salarié qui a démissionné a-t-il droit en principe aux allocations de chômage ?  
Pourquoi ?**

*Changement du droit en 2018 : Article L 5422-1 Code du travail  
Modifié par [LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 49](#)*

*I.-Ont droit à l'allocation d'assurance les travailleurs aptes au travail et recherchant un emploi qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure, et dont :*

- 1° Soit la privation d'emploi est involontaire, ou assimilée à une privation involontaire par les accords relatifs à l'assurance chômage mentionnés à l'article [L. 5422-20](#) ;*
- 2° Soit le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles [L. 1237-11 à L. 1237-16](#) du présent code ou à l'article [L. 421-12-2 du code de la construction et de l'habitation](#) ;*
- 3° Soit le contrat de travail a été rompu d'un commun accord selon les modalités prévues aux articles [L. 1237-17 à L. 1237-19-14](#) du présent code.*

*II.-Ont également droit à l'allocation d'assurance les travailleurs dont la privation d'emploi volontaire résulte d'une démission au sens de l'article [L. 1237-1](#), sans préjudice du 1° du I du présent article, aptes au travail et recherchant un emploi qui :*

1° Satisfont à des conditions d'activité antérieure spécifiques ;

2° Poursuivent un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise. Ce projet doit présenter un caractère réel et sérieux attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale mentionnée à l'article L. 6323-17-6, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

## A) La mise à pied du salarié

Cour de cassation  
chambre sociale

Audience publique du jeudi 27 septembre 2007

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 14 septembre 2005), que M. X... a été engagé le 30 novembre 2002 par la commune de Torreilles en qualité d'ouvrier polyvalent des services techniques, en vertu d'un contrat emploi consolidé conclu pour une durée de 12 mois à compter du 1er décembre 2002 ; qu'après l'avoir mis à pied à titre conservatoire, son employeur a mis fin à son contrat de travail pour faute grave le 14 mars 2003, par lettre comportant les mentions suivantes : "La rupture de votre contrat de travail sera donc effective, compte tenu du préavis de 15 jours dont vous êtes bénéficiaire, le vendredi 4 avril 2003. Durant ce temps, je vous dispense de vous présenter sur votre lieu de travail. Votre préavis sera rémunéré ainsi que la période de mise à pied dont vous avez fait l'objet." ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt d'avoir décidé que la rupture du contrat de travail à durée déterminée était fondée sur une faute grave et de l'avoir en conséquence débouté de ses demandes de paiement de salaires, de congés payés afférents et de dommages-intérêts, alors, selon le moyen, que la faute grave, qui, par son importance, rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis, n'aurait pu être retenue en l'espèce que si l'employeur avait prononcé une rupture immédiate du contrat de travail ; qu'au contraire, dans sa lettre de licenciement du 14 mars 2003 la commune de Torreilles lui reconnaissait le droit à rémunération des journées de la mise à pied conservatoire décidée lors de la convocation à l'entretien préalable, outre le bénéfice du préavis dont elle a expressément tenu compte pour fixer la date de rupture au 4 avril 2003, sauf à dispenser le salarié de l'exécution du travail pendant ce délai-congé ; qu'en retenant néanmoins l'existence d'une faute grave à sa charge, la cour d'appel a violé l'article L. 122-3-8 du code du travail ;

Mais attendu que la faute grave, qui peut seule justifier une mise à pied conservatoire, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ;

Et attendu que la cour d'appel a constaté que le salarié avait dû quitter son emploi au service de la commune dès la constatation de la faute par la lettre lui notifiant sa mise à pied conservatoire ; qu'elle en a exactement déduit que l'employeur pouvait se prévaloir de la faute grave, peu important qu'il ait accordé au salarié le bénéfice d'indemnités auxquelles il n'aurait pu prétendre en raison de cette faute ;

Que le moyen n'est pas fondé ; PAR CES MOTIFS :REJETTE le pourvoi ;

- 1) Qu'est qu'une mise à pied du salarié distingué mise à pied conservatoire et mise à pied disciplinaire ?

2) Le salarié doit-il être payé pendant cette mise à pied ? Pourquoi ?

3) Qu'apprend-t-on par cet arrêt (faits et motif) ?

4) L'arrêt parle de faute grave. Donnez en une définition.

5) Pourquoi la faute grave justifie une mise à pied ?

6) La faute lourde justifierait une mise à pied ? Pourquoi ?

B) Vous avez fait une erreur de caisse en défaveur du magasin en rendant la monnaie au client. Votre employeur peut-il vous faire une retenue sur salaire du montant de l'erreur ?

Pourquoi ?

C) L'abandon de poste

C-1 : droit de retrait

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 28 janvier 2009

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 231-8-1 devenu l'article L. 4131-3 du code du travail, ensemble l'article L. 1121-1 du même code interprété à la lumière de l'article 8 § 4 de la directive 89/391/CEE du 12 juin 1989 ;

Attendu d'une part qu'aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif légitime de penser qu'elle présentait une danger grave ou imminent pour chacun d'eux ; d'autre part que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection et de sécurité au travail, doit en assurer l'effectivité ; qu'il s'ensuit qu'est nul le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice légitime par le salarié du droit de retrait de son poste de travail dans une situation de danger ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nancy, 2 février 2007) que M. X... salarié de la société Sovab occupait un poste de peintre automobile sur une chaîne de peinture ; qu'apprenant la décision de l'employeur de ne laisser qu'une seule personne sur ce poste, il a signalé, le 16 janvier 2002, le risque présenté par cette décision, en raison du sol glissant de la cabine située au dessus d'une chaîne de montage avançant en continu sans qu'un autre opérateur de l'atelier puisse se rendre compte d'une éventuelle chute pour arrêter la chaîne ; que lors de sa prise de poste le 17 janvier 2002, il a exercé le droit de retrait prévu par l'article L. 231-8-1 devenu l'article L. 4131-3 du code du travail ; qu'il a alors refusé l'ordre de sa hiérarchie de rejoindre la cabine, tant qu'un second opérateur ne serait pas présent et de rejoindre un autre poste alors qu'il avait été remplacé ; qu'après avoir quitté l'atelier, il a repris son travail deux heures plus tard lorsque la décision de maintenir provisoirement un second opérateur sur ce poste a été prise, à l'issue de la réunion exceptionnelle du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail consulté sur le sujet ; que, pour prévenir les risques d'accidents dénoncés, des aménagements ont été apportés avec l'accord de l'inspecteur du travail du 1er février 2002 ; que le salarié a été licencié pour faute grave par une lettre du 30 janvier 2002 motivée par le refus abusif de se conformer à plusieurs reprises aux consignes de la hiérarchie, la remise en cause du pouvoir de l'employeur et un "abandon de poste" ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale en demandant l'annulation de ce licenciement, sa réintégration et le paiement des salaires depuis son licenciement ;

Attendu que pour rejeter ces demandes, la cour d'appel relève que les griefs énoncés dans la lettre de licenciement à l'encontre de M. X... tiennent aux circonstances de l'exercice régulier de son droit de retrait, qu'ils ne sauraient dès lors ni caractériser une faute grave, ni constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement et ajoute que si ce licenciement est ainsi privé de cause, il n'est pas pour autant annulable ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait exercé régulièrement le droit de retrait et que les griefs formulés dans la lettre de licenciement tenaient aux circonstances de son exercice contesté par l'employeur, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Vu l'article 627, alinéa 2, du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a rejeté la demande de nullité du licenciement et dit le licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 2 février 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Nancy ;

*Article L 4 131-1 du Code du travail :*

*Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.*

*Il peut se retirer d'une telle situation.*

*L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.*

1) Qu'est-ce que le droit de retrait du salarié ?

2) Que signifie la phrase soulignée ?

3) La Cour de cassation considère que ce licenciement est nul. Quelle est la différence de fond principale entre un licenciement abusif et un licenciement nul ?

4) Quelle est la différence de conséquence pour le salarié ?

#### C-2 : abandon de poste non justifié

Cour de cassation  
chambre sociale  
Audience publique du mercredi 17 février 2010

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 3 avril 2008), que Mme X... a été engagée en qualité d'agent d'entretien selon contrat emploi solidarité à temps partiel à compter du 8 septembre 2004 jusqu'au 11 septembre 2005 par l'Association de psychopédagogie appliquée ; que l'employeur l'a licenciée pour faute grave par lettre du 18 mai 2005, motifs pris de ses absences injustifiées, abandon de poste et propos injurieux à son égard ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale en se prévalant notamment de son état de grossesse ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt d'avoir dit le licenciement fondé sur une faute grave, alors, selon le moyen :

1° / que la faute grave fondant le licenciement d'une salariée enceinte ne doit pas être liée à son état de grossesse ; qu'en se fondant notamment sur l'absence du 11 avril 2005 pour caractériser la faute grave, sans rechercher si cette absence était liée à l'état de grossesse de la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1225-4 du code du travail ;

2° / qu'en constatant que la salariée avait systématiquement obtenu des congés au cours de vacances

scolaires, tout en décidant que la répartition de la durée du travail n'avait pas été modifiée, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles L. 3123-14 et L. 3123-21 du code du travail ;

3° / que la faute grave n'est caractérisée que si le comportement du salarié rend impossible son maintien dans l'entreprise ; qu'en se fondant, pour caractériser la faute grave, sur les absences de la salariée, qui s'avèrent justifiées, et sur des propos injurieux déjà sanctionnés, quand ces faits n'étaient pas, compte tenu des circonstances de la cause, d'une importance telle qu'ils aient rendu impossible le maintien de la salariée dans l'entreprise, la cour d'appel a violé l'article L.1243-1 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel ayant constaté que le contrat de travail ne prévoyait nullement que la salariée bénéficiait de l'intégralité des congés scolaires, que les activités qui lui étaient confiées n'étaient pas liées au rythme scolaire et que ses jours habituels de travail étaient le lundi et le mercredi, a tiré les conséquences légales de ses propres constatations ;

Et attendu, ensuite, qu'ayant relevé que la salariée ne s'était pas présentée à son travail ni le lundi 2 mai ni le mercredi 4 mai qui étaient ses jours habituels de travail malgré la demande de l'employeur, elle a pu décider, compte tenu des incidents antérieurs, que le comportement de la salariée qui était sans lien avec son état de grossesse constituait une faute grave ;

D'où il suit que le moyen qui manque en fait en sa première branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

**PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;**

**1) Pourquoi avait-t-on le droit de licencier la salariée enceinte ici ?**

**D) Cour de cassation  
chambre sociale**

**Audience publique du mercredi 5 décembre 2012**

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 1231-1 du code du travail ;

Attendu, selon larrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 2 novembre 2003 par la société Gonnet en qualité de chauffeur poids-lourd ; qu'il a fait l'objet, le 1er février 2008, d'une mesure de mise à pied et a été convoqué, par courrier du même jour remis en main propre, à un entretien préalable au licenciement fixé au 11 février 2008 ; que le salarié a, par courrier du 1er février 2008, adressé une lettre de démission à son employeur, avant de se rétracter par courrier du 8 février suivant ; qu'estimant que sa démission lui avait été imposée sous la contrainte, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que pour dire que la démission doit produire ses effets, larrêt retient que la rétractation du salarié est tardive et que le fait qu'elle soit intervenue à un moment où l'employeur envisageait une procédure de licenciement pour faute grave n'est pas en soi suffisant pour retenir l'existence de pressions de la part de ce dernier, ce d'autant que le grief avancé pour fonder le licenciement est globalement reconnu par M. X... et était de nature à l'inciter à préférer la voie de la démission à celle du congédiement, ce afin de faire taire les raisons de la rupture ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que la démission était intervenue le jour de l'engagement d'une procédure de licenciement pour faute grave et qu'elle avait été rétractée dans un bref délai, ce

dont il résultait qu'elle présentait un caractère équivoque, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute M. X... de sa demande en paiement d'un rappel de salaire tenant au coefficient 150 M et de sa demande de remise sous astreinte des disques contrôlographes, l'arrêt rendu le 28 mai 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, sur les autres points restant en litige, 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 ;

**1) Rappelez les conditions de fond d'une démission valable ?**

**2) Donnez un autre exemple de démission équivoque**

**E) Vie privée et pouvoir disciplinaire**  
*Article 9 du Code civil*

*Chacun a droit au respect de sa vie privée.*

*Les juges peuvent, sans préjudice de la réparation du dommage subi, prescrire toutes mesures, telles que séquestre, saisie et autres, propres à empêcher ou faire cesser une atteinte à l'intimité de la vie privée : ces mesures peuvent, s'il y a urgence, être ordonnées en référé.*

*Article 226-1 du code pénal*

*Est puni d'un an d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende le fait, au moyen d'un procédé quelconque, volontairement de porter atteinte à l'intimité de la vie privée d'autrui :*

*1° En captant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de leur auteur, des paroles prononcées à titre privé ou confidentiel ;*

*2° En fixant, enregistrant ou transmettant, sans le consentement de celle-ci, l'image d'une personne se trouvant dans un lieu privé.*

*Lorsque les actes mentionnés au présent article ont été accomplis au vu et au su des intéressés sans qu'ils s'y soient opposés, alors qu'ils étaient en mesure de le faire, le consentement de ceux-ci est présumé.*

**Article 226-15 du code pénal**

*Le fait, commis de mauvaise foi, d'ouvrir, de supprimer, de retarder ou de détourner des correspondances arrivées ou non à destination et adressées à des tiers, ou d'en prendre frauduleusement connaissance, est puni d'un an d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende.*

*Est puni des mêmes peines le fait, commis de mauvaise foi, d'intercepter, de détourner, d'utiliser ou de divulguer des correspondances émises, transmises ou reçues par la voie des télécommunications ou de procéder à l'installation d'appareils conçus pour réaliser de telles interceptions.*

**Cour de cassation  
chambre sociale  
Audience publique du mercredi 23 mai 2007**

Sur le moyen unique :

Vu l'article 145 du nouveau code de procédure civile, ensemble les articles 9 du code civil et L. 120-2 du code du travail ;

Attendu que le respect de la vie personnelle du salarié ne constitue pas en lui-même un obstacle à l'application des dispositions de l'article 145 du nouveau code de procédure civile dès lors que le juge constate que les mesures qu'il ordonne procèdent d'un motif légitime et sont nécessaires à la protection des droits de la partie qui les a sollicitées ;

Attendu, selon larrêt attaqué, que la société Datacep, qui employait M. X... en qualité de responsable marketing et recrutement, a obtenu du président d'un tribunal de grande instance, sur requête, une ordonnance autorisant un huissier de justice à accéder aux données contenues dans l'ordinateur mis par elle à la disposition du salarié et à prendre connaissance, pour en enregistrer la teneur, des messages électroniques échangés par l'intéressé avec deux personnes identifiées, étrangères à l'entreprise et avec lesquelles elle lui prêtait des relations constitutives, à son égard, de manœuvres déloyales tendant à la constitution d'une société concurrente ;

Attendu que pour rétracter l'ordonnance et annuler le procès-verbal dressé par l'huissier, la cour d'appel retient que la mesure d'instruction sollicitée et ordonnée a pour effet de donner à l'employeur connaissance de messages personnels émis et reçus par le salarié et en déduit qu'elle porte atteinte à une liberté fondamentale et n'est pas légalement admissible ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'employeur avait des motifs légitimes de suspecter des actes de concurrence déloyale et qu'il résultait de ses constatations que l'huissier avait rempli sa mission en présence du salarié, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et vu l'article 627 du nouveau code de procédure civile ;

**PAR CES MOTIFS :CASSE ET ANNULE**, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 18 mai 2005, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ;

## 1) Pourquoi l'employeur a-t-il le droit de consulter ici les courriels privés du salarié ?

### F) Article L 1 321-1 du code du travail

*Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe exclusivement :*

*1° Les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et de sécurité dans l'entreprise ou l'établissement, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 ;*

*2° Les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer, à la demande de l'employeur, au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaîtraient compromises ;*

*3° Les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.*

*Article L 1 121-1 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.*

*Article R 232-16 code du travail*

*: Il est interdit de laisser les salariés prendre leur repas dans les locaux affectés au travail*

## 1) Pourquoi interdire de manger sur son poste de travail ?

Article R 4 228-20

Modifié par [DÉCRET n°2014-754 du 1er juillet 2014 - art. 1](#)

Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article [L. 4121-1](#) du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché.

Article R 4 228-21

Créé par [Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. \(V\)](#)

Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

**3) Pourquoi certains alcools sont autorisés ?**

**4) Quelle est la justification de l'interdiction prévue dans l'article R 4 228-21 ?**

G) Faute inexcusable de l'employeur

Cour de cassation

chambre civile 2

Audience publique du jeudi 8 novembre 2012

Sur le second moyen :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 30 juin 2011), que M. X..., salarié des sociétés Sedih et Sogec Europe (les employeurs), a été victime, le 4 septembre 2007, d'un infarctus du myocarde ; que le caractère professionnel de l'accident a été irrévocablement reconnu ; que le salarié a saisi une juridiction de sécurité sociale d'une action en reconnaissance de la faute inexcusable de ses employeurs ;

Attendu que ces derniers font grief à l'arrêt de reconnaître leur faute inexcusable, alors, selon le moyen :

1° / qu'en vertu du contrat de travail, l'employeur est tenu envers son salarié d'une obligation de sécurité de résultat ; que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable au sens de l'article L. 452-2 du code de la sécurité sociale lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ; qu'en retenant que l'infarctus du myocarde dont a été victime le salarié était dû à la faute inexcusable de l'employeur, sans constater que celui-ci avait ou aurait dû avoir conscience du risque cardio-vasculaire auquel le salarié se trouvait, le cas échéant, exposé et sans relever que l'employeur avait refusé de prendre les mesures qui auraient permis d'éviter l'accident, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé ;

2° / que le manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité a le caractère d'une faute inexcusable au sens de l'article L. 452-2 du code de la sécurité sociale lorsque celui-ci "avait" ou "aurait dû" avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ; qu'en retenant d'abord que "les sociétés Sedih et Sogec n'ont pas utilement pris la mesure des conséquences de leur objectif de réduction des coûts en terme de facteurs de risques pour la santé de leurs employés et spécifiquement de M. X...", ce dont il résultait que l'employeur n'avait pas conscience du danger auquel était exposé le salarié, puis en relevant ensuite "qu'il n'est pas avéré que l'intéressé souffrait d'un grave problème cardiaque ni qu'il ait été médicalement suivi pour de tels problèmes, les sociétés Sedih et Sogec mentionnant elles-mêmes qu'il avait toujours été déclaré apte à D.travail/Ts2 REVISION/rupture cdi + CDD / cahier révision1

son activité professionnelle dans le cadre des examens médicaux obligatoires prévus à l'article R. 4624-18 du code du travail, et que la médecine du travail n'avait délivré aucun signal d'alerte à l'employeur ", de sorte qu'il ne pouvait pas non plus être soutenu que l'employeur aurait dû avoir conscience du danger, la cour d'appel, en retenant néanmoins l'existence d'une faute inexcusable, n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article L. 452-2 du code de la sécurité sociale ;

3° / que dans leurs conclusions d'appel, les sociétés Sogec et Sedih faisaient valoir que M. X... n'avait jamais fait part à son employeur des problèmes professionnels auquel il se serait prétendument trouvé confronté, pas plus qu'il n'avait fait état d'un quelconque risque pesant à ce titre sur sa santé ; qu'en laissant sans réponse ces conclusions, de nature à exclure l'existence d'un lien entre les conditions de travail du salarié et l'infarctus survenu, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4° / qu'il ne peut y avoir faute inexcusable de l'employeur au sens de l'article L. 452-2 du code de la sécurité sociale que si une faute commise par ce dernier est bien à l'origine de l'accident du salarié ; qu'il n'existe aucune présomption d'imputabilité s'appliquant à l'encontre de l'employeur ; qu'en retenant que l'infarctus du myocarde dont a été victime le salarié était dû à la faute inexcusable de l'employeur, sans avoir préalablement constaté l'existence d'une faute de celui-ci ayant eu un rôle causal dans la survenance de l'accident, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du texte susvisé ;

Mais attendu que l'arrêt retient qu'un employeur ne peut ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et ses conséquences pour les salariés qui en sont victimes ; que l'accroissement du travail de M. X... est patent sur les années précédant son accident ; que cette politique de surcharge, de pressions, " d'objectifs inatteignables " est confirmée par des attestations ; que les sociétés Sedih et Sogec n'ont pas utilement pris la mesure des conséquences de leur objectif de réduction des coûts en terme de facteurs de risque pour la santé de leurs employés et spécifiquement de M. X..., dont la position hiérarchique le mettait dans une position délicate pour s'y opposer et dont l'absence de réaction ne peut valoir quitus de l'attitude des dirigeants de l'entreprise ; que l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur ne peut qu'être générale et en conséquence ne peut exclure le cas, non exceptionnel, d'une réaction à la pression ressentie par le salarié ; que le débat sur la portée exacte de la réunion du 4 septembre 2007 et les propos qui y ont été échangés est sans réel intérêt dès lors que ces propos n'ont été que le déclencheur d'une crise cardiaque générée de longue date par le stress subi par M. X... ;

Que de ces constatations et énonciations, la cour d'appel, appréciant souverainement la valeur et la portée des éléments de fait et de preuve produits aux débats, a pu déduire que les employeurs avaient ou auraient dû avoir conscience du risque encouru par leur salarié et n'ont pas pris les mesures propres à l'en préserver, de sorte que leur faute inexcusable était établie ;

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

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur le premier moyen, qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ; Condamne les sociétés Sedih et Sogec Europe aux dépens ;

**1) Quelle est la définition juridique de la faute inexcusable de l'employeur ?**

**2) Que signifie l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur ?**

## H) Altération du contrat de travail

### a) Cour de cassation chambre sociale

#### Audience publique du mercredi 13 février 2013

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 16 juin 2011), que M. X... a été engagé le 10 avril 1991 en qualité de conseiller prescription par la société Les Emaux de Briare, devenue la société Les jolies céramiques sans kaolin ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur et au paiement de diverses sommes ;

Sur le premier moyen pris en ses deux premières branches :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts et de le condamner au paiement de diverses sommes à ce titre, alors, selon le moyen :

1/ que l'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir de direction, modifier les conditions de travail du salarié, et notamment son lieu de travail lorsque celui-ci n'est pas fixé par une clause expresse du contrat de travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a considéré que la décision de l'employeur de voir le salarié travailler au siège social de la société, qui résultait de difficultés d'organisation invoquées par le salarié lui-même, remettait en cause un « accord » de 1994 ; qu'en statuant ainsi, bien que les deux parties aient reconnu que le contrat de travail du salarié ne prévoyait pas que M. X... travaillerait à son domicile, de sorte que l'employeur pouvait modifier unilatéralement le lieu de travail du salarié, la cour d'appel a violé les articles 1134 et 1184 du code civil, ensemble les articles L. 1221-1 et L.1231-1 du code du travail ;

2/ que l'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir de direction, modifier les conditions de travail, et notamment le lieu de travail, du salarié ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a considéré que cette modification était une modification abusive de son contrat de travail, au vu de la distance séparant la nouvelle affectation du domicile du salarié, de son âge et de la situation des autres commerciaux ; qu'en se contentant ainsi de motifs inopérants, sans rechercher si les motifs justifiant cette mesure, à savoir les difficultés matérielles dénoncées par le salarié, le fait que le salarié ait demandé paiement d'un loyer pour son bureau à domicile, ses difficultés de communication avec l'employeur et ses collègues, la rétention de documents pratiqués par le salarié, la nécessité de contrôler que le salarié consacre le temps requis à son activité pour l'employeur, n'étaient pas fondés, et sans caractériser une modification du secteur géographique contractuellement prévu par la nouvelle affectation distante de 53 kms du domicile du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 et 1184 du code civil, ensemble les articles L. 1221-1 et L.1231-1 du code du travail ;

Mais attendu que lorsque les parties sont convenues d'une exécution de tout ou partie de la prestation de travail par le salarié à son domicile, l'employeur ne peut modifier cette organisation contractuelle du travail sans l'accord du salarié ;

Et attendu qu'ayant constaté que les parties étaient convenues que le salarié travaillerait à son domicile, ce qu'il avait fait pendant douze années, la cour d'appel a pu décider, sans encourir les griefs du moyen, que le fait pour l'employeur de lui imposer de travailler désormais au siège de la société constituait une modification du contrat de travail que le salarié était en droit de refuser ;

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

Sur le premier moyen pris en ses deux dernières branches et sur le second moyen :

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 ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

**1) Rappelez le sens d'une « modification du contrat de travail »**

**2) Que s'est-il passé dans cette affaire ?**

**3) Pourquoi est-ce une modification ?**

b) Cour de cassation  
chambre sociale

Audience publique du mercredi 6 avril 2011

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 1er décembre 1989 par la société Ouest coating en qualité d'ingénieur ; que courant 2006, la société a souhaité faire évoluer les fonctions et les attributions du salarié qui s'y est refusé au motif qu'il s'agissait d'une rétrogradation ; que par lettre du 29 septembre 2006, l'employeur a mis le salarié en demeure d'accepter ses nouvelles conditions de travail ; qu'à la suite de son refus, l'employeur a, le 20 octobre 2006, procédé à son licenciement pour faute grave ; que contestant cette mesure et estimant ne pas avoir été rempli de ses droits, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et de le condamner à payer diverses sommes à titre d'indemnité de licenciement, de dommages-intérêts, d'indemnité de préavis et congés payés afférents, alors selon le moyen :

1° / que l'employeur est en droit, dans le cadre de son pouvoir de direction, de procéder à la réorganisation des tâches et des responsabilités confiées à un cadre dès lors qu'elles sont conformes à sa qualification et que restent inchangées sa classification et sa rémunération ; que le retrait de tâches qui

correspondent à une responsabilité accessoire n'est pas constitutive d'une modification du contrat de travail ; qu'en l'espèce, la société Ouest coating a renforcé, en 2006, les responsabilités techniques et financières de M. X..., directeur adjoint de production : responsabilité générale des moyens de production et amélioration de produits, élaboration des procédures de maintenance, développement de l'atelier, amélioration des coûts de production, du rendement, de la gestion des stocks, etc. ; qu'en décident cependant que le retrait de « la planification des ressources humaines et matérielles, le suivi de la fabrication, la formation du personnel de production et la maintenance générale » constituait une modification de son contrat de travail par diminution de ses responsabilités, tout en constatant qu'une telle réorganisation de ses tâches et responsabilités n'avaient pas eu de répercussion sur sa qualification et sa rémunération, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

2/ que n'est pas constitutive d'une modification du contrat de travail d'un supérieur hiérarchique, le transfert à son subordonné de missions qui lui étaient antérieurement confiées, dès lors qu'il conserve son autorité et que restent inchangées sa qualification, sa classification et sa rémunération ; qu'en décident que le retrait de la responsabilité de la planification et de l'organisation des ressources humaines et matérielles de l'atelier production à M. X..., directeur adjoint de production, constituait une modification de son contrat de travail, tout en constatant que cette responsabilité avait été confiée à M. Y..., chef d'atelier production, sur lequel M. X..., son supérieur hiérarchique conservait tout contrôle, et que le transfert de cette responsabilité n'avait eu aucune répercussion sur sa qualification et sa rémunération, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations a encore violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

3/ que la lettre de licenciement reprochait à M. X... d'une part son refus de la modification de ses conditions de travail et d'autre part « (son) attitude récurrente d'opposition et/ ou de critique ainsi que (son) incorrection constatée à de trop nombreuses reprises » ; qu'en énonçant que M. X... n'a pas été licencié à cause de son comportement mais pour refus d'accepter le changement de fonctions rendu nécessaire à la fois par la nouvelle organisation mise en oeuvre et par son attitude, la cour d'appel a méconnu les termes du litige tels que fixés par la lettre de licenciement et a violé l'article L. 1232-6 du code du travail ;

4° / qu'une pétition signée par les salariés, quand bien même serait-elle dactylographiée par l'employeur, n'est pas en soi irrégulière et constitue un mode valable de preuve ; qu'en écartant la pétition du 26 juillet 2006 signée par la quasi-totalité des salariés de la société Ouest coating qui attestait du comportement agressif et grossier de M. X... tant à l'égard du personnel que de la direction de l'entreprise, au motif qu'elle aurait été dactylographiée par la direction, la cour d'appel a violé ensemble les articles 1315 du code civil et l'article 202 du code de procédure civile ;

5/ qu'en toute hypothèse, en ne précisant pas si elle statuait en fait ou en droit pour écarter la pétition dactylographiée, signée par la quasi-totalité des salariés et produite par la société Ouest coating, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1315 du code civil ;

6/ qu'au nombre des attestations de salariés versées aux débats par la société Ouest coating, M. Z... indique « depuis le mois de mars 2006, M. X... porte un désintérêt total aux activités de Ouest coating, ainsi que de ne pas respecter la venue de clients importants en ayant une attitude néfaste (pieds sur le bureau, bras derrière la tête), etc » et fait état « d'un conflit avec la direction et les ouvriers dans le but de déstabiliser l'organisation » ; que M. A... atteste que M. X... « aimait mieux regarder Internet ou mettre les pieds sur le bureau quand les clients venaient visiter Ouest coating » et que son but était de couler la société ; qu'à 57 ans, M. X... lui avait dit « moi maintenant je m'en fous, pourvu qu'ils me virent pour toucher une bonne prime de licenciement » ; que M. B... fait état de divers manquements de M. X... : « attitude despotique avec le personnel atelier, manque de respect envers ses subalternes, attitude caractérielle entraînant des situations relationnelles très délicates, réfractaire à tout changement d'organisation ou d'amélioration des conditions de travail, peu impliqué dans l'activité atelier et la formation des nouveaux personnels » ; qu'en écartant toutes les attestations au motifs qu'elles ne font état d'aucuns faits précis, circonstancié et daté, la cour d'appel les a dénaturées et a violé l'article 1134 du code civil ;

7° / que caractérise une faute grave du salarié, son attitude systématique d'opposition à la direction ainsi que son incorrection et les provocations répétées à l'égard de collègues de travail ; que la société Ouest coating a fait valoir que l'attitude provocatrice et injurieuse de M. X... à l'égard du personnel et de la direction de l'entreprise, alors âgé de 57 ans, était dictée par son intention de quitter l'entreprise en créant artificiellement, en 2006, un grief de licenciement ; qu'en se bornant à relever que M. X... n'avait jamais fait l'objet de remarques ou d'observations en 17 ans de carrière, ou encore qu'il aurait été lui-même victime de deux incidents, pour en déduire qu'aucune faute de sa part n'est caractérisée sans s'expliquer sur la volonté de M. X... de créer artificiellement un motif de licenciement, en adoptant un comportement volontairement agressif, provocateur et injurieux, constitutif d'une faute grave, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel a constaté que, d'une part, le salarié, s'était vu retirer notamment toute responsabilité au niveau de la planification et de l'organisation des ressources humaines et matérielles, avait cessé d'avoir les fonctions d'encadrement qu'il assurait depuis de nombreuses années et s'était heurté à l'interdiction d'accéder à l'atelier, et, d'autre part, que la planification des ressources matérielles, le suivi de la fabrication, la formation du personnel de production et la maintenance générale avaient été confiées à un autre salarié ; que la cour d'appel a pu en déduire qu'une telle diminution des responsabilités et des prérogatives du salarié constituait une modification du contrat de travail ;

Attendu, ensuite, que recherchant la véritable cause du licenciement, la cour d'appel a retenu que le salarié n'avait pas été licencié à cause de son comportement mais en raison de son refus d'accepter la modification du contrat de travail ;

Attendu, enfin, qu'après avoir examiné, sans les dénaturer ni être tenu de s'expliquer sur ceux qu'elle décidait d'écartier, les éléments de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel, qui n'était pas tenue d'entrer dans le détail de l'argumentation des parties, a, dans l'exercice du pouvoir qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, estimé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ; (...) PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE, par voie de retranchement, en ce qu'il a condamné la société Ouest coating à payer à M. X... la somme de 683, 53 euros au titre de rappels de salaire liés à la bonification des heures supplémentaires, larrêt rendu le 2 avril 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; Partage les dépens et laisse à chacune des parties la charge de ceux par elle avancés ;

## **1) Pourquoi y a-t-il « modification du contrat » ?**

## **2) Quelle sont les conséquences possibles du refus du salarié ,face à une modification ?**

## I) Prescription faits fautifs

**Cour de cassation  
chambre sociale  
Audience publique du mercredi 23 novembre 2011  
Sur le moyen unique :**

Vu l'article L. 1332-4 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par la société Y... BTP le 4 novembre 2003 en qualité de manoeuvre ; qu'il a été licencié pour faute le 9 juin 2008 ;

Attendu que pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient notamment qu'en indiquant dans la lettre de licenciement que les faits imputés au salarié font "suite à d'autres incidents ayant fait l'objet de courriers ", sans aucune indication de date précise, ni de faits clairement qualifiés, l'employeur ne saurait pouvoir retenir des faits anciens de plus de deux mois précédant la convocation à l'entretien préalable, de sorte que les faits remontant à 2006 ou 2007, lesquels en outre concernent non pas des actes d'insubordination mais des abandons de poste ou des absences injustifiées, ne peuvent être invoqués pour justifier le licenciement ;

Attendu, cependant, que l'employeur est fondé à se prévaloir au soutien d'un licenciement pour motif disciplinaire de griefs même prescrits à la date de l'engagement de la procédure disciplinaire s'ils procèdent du même comportement fautif que les griefs invoqués dans la lettre de licenciement ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que la lettre de licenciement mentionnait des faits antérieurs qui avaient fait l'objet de lettres de rappel à l'ordre pour manquements de même nature, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

**PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE**, sauf en ses dispositions qui déboutent M. X... de ses demandes relatives aux heures supplémentaires et au préjudice moral, l'arrêt rendu le 2 juin 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Bastia ; remet, en conséquence, sur les autres 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 de Bastia, autrement composée ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Article L 1332-4 du code du travail : aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

### 1) Pourquoi la prescription de 2 mois ne joue pas ici ?

**Cour de cassation  
chambre sociale**

**Audience publique du mercredi 17 septembre 2014**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 11 mars 2013), que M. Patrick X..., engagé le 21 octobre 1995 en qualité d'agent de qualité par la société Béton Chantiers Prêt aux droits de laquelle vient la société Lafarge Bétons Sud-Est, a été convoqué le 17 août 2004 à un entretien préalable à un éventuel licenciement, puis licencié pour faute grave le 22 septembre suivant ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de juger prescrite la procédure disciplinaire alors, selon le moyen, que la procédure disciplinaire ne court qu'à compter de la connaissance des faits par l'employeur dans leur nature et toute leur ampleur, le cas échéant après enquête ; qu'en jugeant prescrite le 17 août 2004, jour de l'engagement de la procédure de licenciement, la faute grave consistant à avoir remis, le 1er juin 2004, des documents que le salarié s'était frauduleusement appropriés, sans avoir égard à la nécessité de l'enquête interne qui avait conduit l'employeur à s'interroger sur l'origine de ces documents et à découvrir que le salarié s'était introduit dans le logiciel de l'entreprise pour collecter des documents étrangers à ses fonctions, la cour d'appel a violé l'article L. 1333-4 du code du travail ;

Mais attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a constaté que l'employeur était pleinement informé, dès le 9 juin 2006, soit plus de deux mois avant l'engagement de la procédure disciplinaire, des deux fautes reprochées au salarié dans la lettre de licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ; (...)

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ; Condamne la société Lafarge Bétons Sud-Est aux dépens ;

**1) Pourquoi l'employeur ne peut plus sanctionner le salarié ?**

J) Salarié enceinte

**Cour de cassation  
chambre sociale**

**Audience publique du mercredi 8 juin 2011**

Sur le moyen unique :

Vu l'article L.1225-5 du code du travail ;

Attendu que le délai de quinze jours prévu par ce texte court à compter du jour où le licenciement a été effectivement porté à la connaissance de la salariée ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par la société Don Camillo le 2 novembre 2007, en vertu d'un contrat nouvelle embauche, en qualité de serveuse ; que le 14 novembre 2007, la société lui a envoyé une lettre recommandée par laquelle elle lui faisait savoir qu'elle rompait le contrat ; que cette lettre a été retournée avec la mention "non réclamée" ; que le 26 novembre 2007, la société a remis à Mme X... une nouvelle lettre lui notifiant la rupture du contrat avec un préavis de huit jours ;

que par lettre recommandée du 4 décembre 2007, la salariée a informé l'employeur de son état de grossesse, en joignant un certificat médical ; que Mme X... a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en nullité de son licenciement et en paiement d'un rappel de salaire et d'indemnités liées à la rupture ;

Attendu que pour débouter Mme X... de ses demandes, l'arrêt retient que l'employeur a notifié le licenciement par lettre recommandée du 14 novembre 2007 restée non réclamée, que par lettre du 26 novembre 2007 remise en main propre à la salariée, la société Don Camillo lui a notifié à nouveau la rupture, qu'il ne ressort pas de ce courrier qu'il annule et remplace la décision de licenciement notifiée le 14 novembre, que le contrat de travail est donc rompu depuis cette date, à compter de laquelle le délai de quinze jours prévu par l'article L. 1225-5 du code du travail a couru, que la lettre de Mme X... contenant le certificat médical justifiant son état de grossesse a été adressée le 4 décembre 2007, soit plus de quinze jours après la notification de la rupture, que son licenciement ne peut donc être annulé ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la salariée avait effectivement eu connaissance de la rupture du contrat le 26 novembre 2007, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

**PAR CES MOTIFS :**

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 22 septembre 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Riom ; 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 Limoges ;

#### **Article L 1 225-5**

*Le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte. Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'état de grossesse ou par impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.*

**1) Dans quelles hypothèses cet article ne s'applique pas ?**

**2) Pourquoi cette protection de la salariée enceinte ?**

**K) Santé du salarié**

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du jeudi 16 décembre 2010**

**Sur le moyen unique :**

D.travail/Ts2 REVISION/rupture cdi + CDD / cahier révision1

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Douai, 30 juin 2009) rendu sur appel d'une ordonnance de référé, que M. X..., engagé le 27 août 2001 par la société Toyota en qualité d'agent de production, a été licencié pour perturbations créées par ses absences répétées pour maladie et nécessité de procéder à son remplacement définitif ; qu'il a saisi la formation de référé de la juridiction prud'homale pour demander que soit ordonnée la poursuite de son contrat de travail et que la société soit condamnée à lui payer à titre provisionnel une somme représentant le salaire dont il a été privé depuis le licenciement ;

Attendu que la société Toyota fait grief à l'arrêt d'avoir accueilli la demande, alors, selon le moyen :

1° / que, si l'article L. 1132-1 du code du travail fait interdiction à l'employeur de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II de ce même code, ce texte ne s'oppose pas au licenciement motivé, non par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif de ce dernier dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement ; qu'en estimant que, par principe, la société Toyota ne pouvait pas alléguer d'une désorganisation occasionnée par les absences répétées de M. X..., au seul motif qu'elle compte 3 600 salariés et que la fonction d'agent de production serait " utile mais non essentielle et facilement remplacable ", sans rechercher, comme cela lui était expressément demandé, si les tâches concrètement effectuées par M. X... ne nécessitaient pas des compétences techniques particulières empêchant son remplacement par un travailleur temporaire en cas d'absence inopinée et si, dès lors, la répétition des absences ne rendaient pas nécessaire son remplacement définitif par un salarié en contrat à durée indéterminée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1132-1 et L. 1232-1 du code du travail ;

2° / que la société Toyota exposait dans ses écritures d'appel que M. X..., qui était classé au niveau 3 de la catégorie d'agent de production, travaillait au sein d'une équipe de sept personnes et disposait de la formation et des compétences lui permettant d'exercer l'intégralité des tâches sur le " process A 01 " et d'être autonome sur le " process A02 " ; qu'elle exposait que certaines tâches, notamment de pilotage de la presse ou la manipulation du palettiseur robotisé, habituellement dévolues à M. X..., nécessitaient plusieurs années de formation, de sorte qu'il était impossible en cas d'absence non planifiée de M. X... de le remplacer " au pied levé " par un intérimaire, et que c'était son chef d'équipe qui se trouvait alors contraint d'effectuer ces tâches et de délaisser ainsi le travail qui lui incombaît ; que la société Toyota produisait à cet égard un tableau de polyvalence récapitulant les différentes tâches dévolues à M. X... et aux différents membres de son équipe, ainsi que les attestations de ces derniers exposant les conséquences des absences répétées et inopinées de M. X... sur leurs conditions de travail ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans répondre à ces chefs préremptoires des conclusions de l'exposante qui étaient de nature à établir que, nonobstant le nombre de salariés dans l'entreprise, la spécificité du poste et de la formation de M. X... faisaient que les absences répétées de ce dernier perturbaient gravement la bonne marche de son service, la cour d'appel n'a pas motivé sa décision, en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

3° / que l'absence de justification par l'employeur de la nécessité de procéder au remplacement définitif du salarié en raison de ses absences répétées pour maladie ne rend pas le licenciement motivé par les incidences des absences sur la situation de l'entreprise nul mais sans cause réelle et sérieuse ; qu'au cas présent, la société Toyota avait justifié le licenciement de M. X... par le fait que " le caractère inopiné et imprévisible de ses absences rend impossible son remplacement par du personnel intérimaire et ce d'autant plus que l'activité qu'il occupait au sein du secteur presses demande des compétences qui nécessitent une formation longue ainsi qu'une expertise ", que ces absences empêchaient ses leaders et chefs d'équipe d'effectuer les tâches qui leur étaient dévolues, et que cette situation rendait nécessaire son remplacement définitif ; qu'en ordonnant à la société Toyota de poursuivre sous astreinte le contrat de travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-1, L. 1132-4, L. 1232-1 et R. 1455-6 du code du travail ;

4° / que le salarié dont le licenciement est nul et qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration dans la limite du montant des salaires dont il a été privés ; qu'il en

réulté que doivent être déduits de la réparation du préjudice subi, les revenus qu'il a tirés d'une autre activité et les revenus de remplacement qu'il a pu percevoir pendant cette période ; qu'en allouant à M. X... une provision égale au montant de l'intégralité des salaires qu'il aurait dû percevoir entre septembre 2008 et son retour effectif à son poste de travail, la cour d'appel a violé les articles 1147 du code civil, L. 1132-1, L. 1132-4 et R. 1455-6 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant rappelé qu'aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail aucune personne ne peut être licenciée en raison de son état de santé, la cour d'appel, après avoir relevé que les absences pour maladie du salarié toutes justifiées par des arrêts de travail lui étaient systématiquement reprochées en elles-mêmes, soit par courriers réitérés soit lors de ses notations successives et qu'elles étaient encore visées dans la lettre de licenciement, a constaté, répondant aux conclusions prétendument délaissées, que ces absences pour raison de santé auxquelles la société pouvait aisément faire face constituaient en réalité la véritable cause du licenciement, ce qui le rendait nul, et en a justement déduit que le licenciement constituait un trouble manifestement illicite qu'il convenait de faire cesser en ordonnant la poursuite du contrat de travail ;

Et attendu que la cour d'appel, devant laquelle il n'était pas soutenu que le salarié avait perçu des revenus de remplacement, a fixé discrétionnairement la somme qu'elle lui a allouée dans la limite du montant des salaires dont il avait été privé depuis le licenciement ; D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ; PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

### **1) Pourquoi l'état de santé du salarié ne peut justifier un licenciement ?**

### **2) Détail des 2 exceptions**

**Inaptitude :**

**Perturbation du fonctionnement de l'entreprise :**

L) Insuffisance de résultats

**Cour de cassation  
chambre sociale  
Audience publique du jeudi 22 mars 2012**

Attendu, selon larrêt attaqué (Aix-en-Provence, 14 décembre 2009), que M. X... a été engagé le 8 septembre 2003 en qualité de responsable technico-commercial par la société Laserscope France, entreprise de fabrication et de commercialisation de systèmes laser à usage médical, aux droits de laquelle vient la société Iridex France ; que son contrat de travail prévoyait une rémunération annuelle fixe majorée de commissions ; que par lettre du 30 janvier 2004, la société lui a imparié la réalisation de 19 ventes au titre de ses objectifs pour l'année 2004 ; qu'après convocation le 11 mars 2005 à un entretien préalable tenu le 21, elle lui a notifié le 22 mars 2005 son licenciement avec préavis de 3 mois pour « performances insuffisantes » ; que contestant le bien fondé de son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes liées à

la rupture comme à l'exécution de son contrat de travail ;

Sur la deuxième branche du premier moyen et les deux branches du troisième :

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

Sur le premier moyen, pris en ses première et troisième branches :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de juger que son licenciement repose sur un motif réel et sérieux fondé sur une insuffisance de performance, et de le débouter de ses demandes de dommages et intérêts pour rupture abusive, alors, selon le moyen :

1°/ que lorsqu'un licenciement est prononcé pour insuffisance de résultats, les juges doivent rechercher si les objectifs fixés étaient réalistes ; qu'en l'espèce, M. X... faisait valoir que l'objectif de 19 ventes qui lui avait été fixé par son employeur le 30 janvier 2004 pour l'année 2004 n'était pas réaliste, eu égard au coût du matériel qu'il était chargé de commercialiser nécessitant un long travail de présentation et de négociation d'une part, au caractère obsolète de la documentation qui lui était remise d'autre part, aux résultats atteints par les autres salariés de l'entreprise enfin ; qu'en se bornant à relever que le nombre de ventes réalisées n'avait pas été atteint sans s'assurer, comme elle y était invitée, que les objectifs fixés par l'employeur étaient réalistes, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1235-1 du code du travail ;

3°/ que le juge doit se placer au jour du licenciement pour apprécier le bien fondé de celui-ci ; qu'en l'espèce, le licenciement de M. X... pour «performances insuffisantes » lui avait été notifié le 22 mars 2005 ; qu'en disant le licenciement justifié faute pour le salarié d'avoir réalisé les objectifs fixés pour le premier trimestre 2005, période expirant le 31 mars 2005, la cour d'appel a violé l'article L.1235-1 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel a relevé, par motifs adoptés, que le salarié, qui n'avait réalisé ni les objectifs fixés pour l'année 2004 ni ceux qu'il devait réaliser au 1er trimestre 2005, n'avait jamais contesté la hauteur des objectifs à atteindre en avançant l'absence de moyens nécessaires à leur réalisation ou des difficultés économiques sur son secteur, de sorte que l'insuffisance de résultats avérée résultait de sa seule insuffisance professionnelle ;

Attendu, ensuite, que les juges d'appel se sont fondés sur la circonstance que les objectifs fixés au salarié pour 2004, soit la vente de 19 systèmes laser, n'avaient pas été atteints ;

D'où il suit que l'arrêt n'encourt pas les griefs du moyen ; (...)PAR CES MOTIFS :REJETTE le pourvoi ;...

**1) Qu'est-ce que l'insuffisance de résultat ?**

**2) Ce motif est-il un motif fautif de licenciement ? Pourquoi ?**

**3) Pourquoi l'insuffisance est-elle ici un motif réel et sérieux ?**

M) Prescription extinctive pour sanctionner

**Cour de cassation**

**chambre sociale**

**Audience publique du mercredi 23 novembre 2011**

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 1332-4 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par la société Y... BTP le 4 novembre 2003 en qualité de manœuvre ; qu'il a été licencié pour faute le 9 juin 2008 ;

Attendu que pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient notamment qu'en indiquant dans la lettre de licenciement que les faits imputés au salarié font " suite à d'autres incidents ayant fait l'objet de courriers ", sans aucune indication de date précise, ni de faits clairement qualifiés, l'employeur ne saurait pouvoir retenir des faits anciens de plus de deux mois précédent la convocation à l'entretien préalable, de sorte que les faits remontant à 2006 ou 2007, lesquels en outre concernent non pas des actes d'insubordination mais des abandons de poste ou des absences injustifiées, ne peuvent être invoqués pour justifier le licenciement ;

Attendu, cependant, que l'employeur est fondé à se prévaloir au soutien d'un licenciement pour motif disciplinaire de griefs même prescrits à la date de l'engagement de la procédure disciplinaire s'ils procèdent du même comportement fautif que les griefs invoqués dans la lettre de licenciement ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que la lettre de licenciement mentionnait des faits antérieurs qui avaient fait l'objet de lettres de rappel à l'ordre pour manquements de même nature, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

**PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE**, sauf en ses dispositions qui déboutent M. X... de ses demandes relatives aux **heures supplémentaires** et au préjudice moral, l'arrêt rendu le 2 juin 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Bastia ; remet, en conséquence, sur les autres 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 de Bastia, autrement composée ;

Condamne M. X... aux dépens ;

**Annexe : Article L. 1 332-4 - Code du Travail**

*Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.*

**Article L 1 332-5**

*Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.*

**1) Pourquoi le délai ne joue pas en cas de poursuites pénales ?**

## 2) Pourquoi la prescription de 2 mois ne joue pas ici ?

### O) **LOI TRAVAIL**

Article L 1 233-3 Modifié par [LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 67](#)

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
  - b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
  - c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
  - d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;
- 2° A des mutations technologiques ;
- 3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- 4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles [L. 1237-11](#) et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au présent article.

Avant 2014 : Article L 1 233-3 du code du travail :

*Constitue un licenciement pour motif économique, le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents au salarié résultant d'une suppression ou transformation ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.*

1) Quelles sont les différences avec la loi d'avant 2014 ?

LE CDD

Article L 1 243-1

Modifié par [LOI n°2014-1545 du 20 décembre 2014 - art. 6](#)

Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

Lorsqu'il est conclu en application du 6° de [l'article L. 1242-2](#), le contrat de travail à durée déterminée peut, en outre, être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, dix-huit mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de sa conclusion.

A )Cour de cassation délai transmission cdd  
chambre sociale

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bastia, 14 février 2007), que M. X... a été engagé par La Poste entre le 14 octobre 2003 et le 17 janvier 2004, en vertu de plusieurs contrats à durée déterminée successifs ayant pour motif le remplacement d'un salarié absent ; que, soutenant notamment que l'avenant prenant effet le samedi 15 novembre 2003, signé par lui le mardi 18 novembre, lui avait été transmis hors délai, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de la relation de travail en un contrat

TD de M.Maroc  
de travail à durée indéterminée ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt d'avoir rejeté sa demande, alors, selon le moyen, que le contrat de travail à durée déterminée doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche et que sa transmission tardive pour signature équivaut à une absence d'écrit qui entraîne la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ; que, par ailleurs, tout délai expire le dernier jour à vingt-quatre heures, sauf à être prorogé, lorsqu'il expirerait normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, jusqu'au premier jour ouvrable suivant ; que la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations selon lesquelles 1°) le contrat de travail prenant effet au 15 novembre 2003 avait été signé par M. X... le 18 novembre 2003, 2°) le 16 novembre était un dimanche, d'où il résultait que le délai pour transmettre le contrat de travail avait expiré le lundi 17 novembre à minuit, jour ouvrable, aucune prorogation de délai n'étant justifiée (violation de l'article L. 122-3-1 du code du travail) ;

Mais attendu que le contrat à durée déterminée doit être transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche ; qu'il en résulte que l'employeur doit disposer d'un délai de deux jours pleins pour accomplir cette formalité; que le jour de l'embauche ne compte pas dans le délai non plus que le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable ; qu'ainsi la cour d'appel a fait l'exacte application du texte visé au moyen ;

PAR CES MOTIFS :REJETTE le pourvoi ;

**1) Pourquoi le délai de 2 jours a-t-il été respecté ?**

**2) Quel est le délai pour transmettre un CDI ?**

**3) Comment expliquer la différence de délai entre les deux types de contrats ?**

**B) Cassation 13 juillet 2 005 : renouvellement : conditions**

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :

Vu l'article L. 122-1-2 du Code du travail ;

Attendu que M. X... a été engagé en qualité de consultant par la société Solving international, par contrat à durée déterminée du 31 janvier 2001 conclu dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité, pour la période du 1er février au 31 mars 2001, puis par contrat à durée déterminée du 1er

avril 2001 conclu, pour le même motif, pour une nouvelle période de deux mois ; qu'au terme de ce dernier contrat, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes pour obtenir la requalification de ces contrats en un contrat à durée indéterminée et le paiement de différentes sommes ;

Attendu que pour rejeter cette demande, l'arrêt retient, tant par motifs propres que par motifs adoptés, que M. X..., en indiquant à son employeur par un planning qu'il ne pourrait pas finir son travail, confirmait son accord de la nécessité de prolonger son contrat à durée déterminée ; que, dans cet esprit, le salarié a signé son deuxième contrat de travail, précisant ainsi son accord à la prolongation de son premier contrat ; que l'attestation confirme l'intention réelle des parties concernant leur accord au renouvellement du premier contrat de travail ;

Attendu, cependant, que le contrat à durée déterminée initial, faute de comporter une clause de renouvellement, ne peut être renouvelé que par soumission d'un avenant de renouvellement avant le terme initialement prévu ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses propres constatations que seul un second contrat à durée déterminée comportant une nouvelle période d'essai d'un mois avait été conclu entre les parties le lendemain du terme du premier contrat, la cour d'appel a violé le texte susvisé ; PAR CES

#### MOTIFS CASSE ET ANNULE

**1) Quelle est la condition exigée par la Cour pour le renouvellement du cdd ?**

**2) Quelle est la différence entre le renouvellement de CDD et les CDD successifs ?**

**C) Cour de cassation : essai : succession  
chambre sociale  
Audience publique du mardi 26 février 2002**

Sur le moyen unique :

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

Attendu que M. X... a été engagé par le centre de Coopération internationale en recherche agronomique pour le développement (CIRAD) dans le cadre de trois contrats à durée déterminée successifs, du 18 janvier 1996 au 17 juillet 1997 en qualité d'agent de maîtrise, du 26 janvier au 28 février 1998 en qualité d'ouvrier agricole et, à compter du 1er mars 1998 en qualité d'agent de maîtrise ; que l'employeur a rompu ce dernier contrat à durée déterminée par lettre du 27 mars 1998 en se prévalant d'une rupture en cours de période d'essai ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification de son premier contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ainsi que le paiement de rappels de rémunérations, de congés payés et de dommages-intérêts au titre de la rupture de son dernier contrat à durée déterminée ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts au titre de la rupture de son dernier contrat à durée déterminée, l'arrêt attaqué énonce que celui-ci, qui n'entend pas solliciter la requalification de ce contrat en contrat à durée indéterminée, soutient en revanche qu'il a été rompu irrégulièrement et abusivement, en l'absence de faute grave ou de force majeure ; que,

cependant, ce contrat, conclu pour la période du 1er mars 1998 au 28 février 1999, prévoit expressément une période d'essai d'un mois ; que la rupture est intervenue avant l'expiration de la période d'essai ; que cette rupture ne résulte pas de l'intention de nuire ou de la légèreté blâmable de l'employeur et qu'effectuée durant la période d'**essai** pendant laquelle chaque partie est libre de rompre sans donner de motif, elle est régulière ; qu'il s'ensuit que le salarié ne peut prétendre à des dommages-intérêts au titre de la rupture anticipée de ce contrat à durée déterminée ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait, du 18 janvier 1996 au 17 juillet 1997, exercé le même emploi d'agent de maîtrise auprès du même employeur qui avait donc déjà pu apprécier ses capacités professionnelles, ce dont il résultait qu'une période d'**essai** d'un mois ne pouvait être valablement stipulée lors de son engagement à durée déterminée du 1er mars 1998, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs : CASSE ET ANNULE

### 1) Pourquoi cette limite à l'essai ?

#### D) Cour de cassation

##### chambre sociale

###### Audience publique du mercredi 25 février 2004 : suspension du cdd

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Amiens, 4 avril 2001) que M. X... a été embauché en qualité de dessinateur industriel pour la période du 27 juin au 30 septembre 1994, par M. Y..., en raison d'un surcroît temporaire d'activité que les parties ont convenu que le **contrat** serait suspendu pendant la période de fermeture de l'entreprise, du 1er au 21 août 1994 ; que le **contrat** a fait l'objet de prorogations successives jusqu'au 31 décembre 1995, date à laquelle les relations contractuelles se sont interrompues ; que M. X..., estimant que la rupture s'analysait en un licenciement dont il contestait le bien-fondé, a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur reproche à l'arrêt de requalifier le **contrat** de travail en un **contrat** de travail à **durée indéterminée** en faisant application des dispositions de l'article L. 122-1-2 du Code du travail fixant à 18 mois la **durée maximale du contrat de travail à durée déterminée**, en invoquant un moyen tiré de ce que le **contrat** n'avait pas été d'une **durée supérieure à cette durée maximale**, celle-ci correspondant à la **durée de l'emploi effectif**, à l'exclusion de la période de fermeture annuelle de l'entreprise ;

Mais attendu que si, selon l'article L 122-1-2 du Code du travail, la **durée totale du contrat de travail à durée déterminée** ne peut, compte tenu le cas échéant du renouvellement, excéder dix-huit mois, la fermeture de l'entreprise pour congé annuel ne figure pas au nombre des exceptions prévues par ce texte ; que ce dernier étant d'ordre public, la clause prévoyant la suspension des effets du **contrat de travail** pendant la période de fermeture annuelle de l'entreprise ne pouvait avoir pour effet de différer le **terme du contrat à durée déterminée** de sorte qu'il y avait lieu à **requalification** ; que le moyen n'est pas fondé ; PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

### 1) Pourquoi la fermeture de l'entreprise n'a pas d'impact sur le terme du CDD ?

## 2) Qu'est-ce que la requalification du CDD ?

E) LA COUR DE CASSATION, vendredi 19 octobre 2007  
CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : forme du cdd

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 20 juin 2006), que M. X... a été engagé par les sociétés Canal + et Nulle part ailleurs production, du 1er septembre 1997 au 27 juin 2003, dans le cadre de divers contrats de travail à durée déterminée ; qu'estimant être lié à la société Canal + par un contrat à durée indéterminée pour l'exercice, depuis le début des relations contractuelles, des fonctions de chargé de production, M. Y... a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à la requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et au paiement de diverses sommes ;

Attendu que la société Canal + fait grief à l'arrêt d'avoir requalifié les contrats de travail à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée et de l'avoir, en conséquence, condamnée à payer à M. X... diverses sommes au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents, de l'indemnité conventionnelle de licenciement, de l'indemnité de requalification et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1 / que pour entrer en voie de requalification de la relation de travail, et ce à compter du 1er décembre 1997, la cour d'appel s'est déterminée par la considération selon laquelle "M. X... a été embauché pour la première fois par la société Canal + en qualité d'agent spécialisé pour la période du 1er au 23 décembre 1997 selon une lettre d'engagement non datée" et "dépourvue de tout motif" (arrêt, p. 3, alinéa 4 et p. 4, alinéa 5) ; qu'en se déterminant ainsi, cependant quelle faisait valoir que la première embauche de M. X... avait eu lieu seulement le 5 janvier 1998 selon une succession de contrats réguliers, et qu'il résultait des bordereaux des pièces communiquées par les parties, qu'aucune lettre d'engagement antérieure à cette date, ni aucun autre document permettant d'établir l'exécution d'une prestation de travail antérieurement à cette date, n'avait été produit aux débats, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision, en violation des articles 12, 16 et 455 du nouveau code de procédure civile ;

2 / que la circonstance que l'employeur ait pourvu des emplois pour lesquels il est d'usage de recourir au contrat à durée déterminée, au moyen d'embauches en contrat à durée indéterminée, ne lui interdit pas d'avoir recours, pour ces mêmes emplois, à un contrat de travail à durée déterminée d'usage ; que dès lors, en se déterminant par la considération selon laquelle certains emplois de "chargé de production" seraient occupés par des salariés embauchés sous le régime du contrat de travail à durée indéterminée, pour exclure le recours au contrat de travail à durée déterminée pour cet emploi (arrêt, p. 4, alinéa 3), la cour d'appel s'est déterminée par un motif inopérant et a violé les articles L. 122-1-1-3 et D. 121-2 du code du travail ;

3 / qu'en se déterminant, pour entrer en voie de requalification de la relation de travail, sur la considération que l'emploi de "chargé de production" occupé par M. X... ne figurait pas parmi les emplois visés par "l'accord interbranche d'entreprise du 15 janvier 1999" (arrêt, p. 4, alinéa 4), cependant qu'un tel accord n'a aucune existence légale, et que bien au contraire, l'accord interbranche du 12 octobre 1999 sur le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage, et l'avenant intermittent du 3 mai 1999 visaient bien cet emploi comme étant un de ceux pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée, la cour d'appel a violé ces textes conventionnels, ensemble l'article 132-1 du code du travail ;

4 / que ne met pas la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle et viole l'article 455 du nouveau code de procédure civile, la cour d'appel qui, pour entrer en voie de requalification, se réfère à un "accord interbranche d'entreprise du 15 janvier 1999" qui est inexistant ;

5 / que le salarié qui exerce une action en requalification de son contrat de travail doit être de bonne foi ; qu'il était établi en l'espèce qu'entre janvier 1998 et juin 2003, chacune des interventions de M. X... avait systématiquement donné lieu à l'établissement et à la remise d'un écrit que ce dernier avait signé et comportait l'ensemble des mentions exigées par le code du travail en fonction du cas de recours envisagé, ce dont il résultait que le salarié avait été parfaitement informé quant aux motifs et aux durées de ses engagements ; qu'il était en outre établi qu'il était d'usage pour les emplois occupés par M. X... de recourir au contrat de travail à durée déterminée, le salarié ayant quant à lui bénéficié pendant toute la période considérée des avantages procurés par le régime dérogatoire des intermittents du spectacle et les accords conventionnels spécifiques applicables au sein de la société Canal + ;

qu'en prononçant dès lors la requalification des contrat de travail à durée déterminée du salarié en contrat de travail à durée indéterminée, sans rechercher, comme elle y était invitée, si l'action en requalification intervenant dans le contexte décrit ci-dessus était exercée de bonne foi par l'intéressé, s'agissant d'une condition préalable à ladite requalification, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles 1134 du code civil, L. 120-4, L. 122-3-1 et L. 122-3-13 du code du travail ;

Mais attendu d'abord que s'agissant d'une procédure orale, les documents sur lesquels se sont appuyés les juges du fond, et notamment les divers contrats à durée déterminée dont se prévalait le salarié dans ses écritures, sont présumés avoir donné lieu à un débat contradictoire ;

Et attendu ensuite que, selon l'article L. 122-3-1 du code du travail, le contrat à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif ; qu'à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée ;

Et attendu que la cour d'appel ayant constaté que le premier contrat, pour la période du 1er septembre 1997 au 23 septembre 1997 était matérialisé par une simple lettre d'engagement dépourvue de tout motif du recours au contrat à durée déterminée et de toute date, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ; PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

1) Qu'est-ce qu'un CDD d'usage ?

2) Pourquoi le CDD est requalifié CDI ici ? (distinguez contrat et lettre d'engagement)

3) Quelle autre raison , de fond, pourrait entraîner la requalification en CDI ?

**F) Cour de cassation**

**Audience publique du mercredi 28 novembre 2007 : cdd d'usage : forme**

**CHAMBRE SOCIALE**

Sur le moyen unique :

Attendu, selon larrêt attaqué (Paris, 20 juin 2006), que M. X... a conclu, le 1er septembre 1996, avec la société Polyfolies, entrepreneur de spectacles, un contrat d'engagement d'artiste d'une durée initiale de trois ans renouvelable par tacite reconduction d'année en année ; que par lettre du 21 mai 2001, la société Polyfolies a mis un terme aux relations contractuelles avec effet au 31 août 2001 ; que M. X... a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que la société Polyfolies fait grief à larrêt d'avoir dit que le contrat du 1er septembre 1996 est un contrat de travail qui doit être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée et de l'avoir, en conséquence, condamnée à payer à M. X... une indemnité de requalification et diverses indemnités pour licenciemment sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que le contrat à durée déterminée prévoyant un renouvellement par tacite reconduction d'année en année a pour terme chaque année pour laquelle il est ainsi reconduit et comporte un terme précis ; qu'en retenant, en l'espèce, qu'ayant été conclu pour une durée initiale de trois ans et étant assorti d'une clause tacite de reconduction d'année en année, le contrat du 1er septembre 1996 ne comportait pas, contrairement aux prescriptions légales, de terme précis et devrait donc être requalifié en un contrat de travail à durée indéterminée, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

2°/ qu'un contrat de travail à durée déterminée assorti d'un terme imprécis, peut être, en tout état de cause, conclu dans l'hypothèse d'un contrat d'usage en application de l'article L. 122-1-2 III du code du travail dès lors qu'il comporte impérativement une durée minimale ; qu'en l'espèce, la convention cadre conclue le 1er septembre 1996 avec le groupe musical "Les Désaxés" est un contrat d'usage à durée déterminée conclu dans le secteur d'activité des spectacles ; qu'il a été conclu pour une durée minimale de trois ans et prévoit en son article II la possibilité d'une reconduction tacite d'année en année, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties, au moyen d'une lettre recommandée avec accusé de réception, au moins avant la fin de la nouvelle période ; que dans ces conditions, la cour d'appel qui a requalifié en contrat à durée indéterminée le contrat du 1er septembre 1996 au motif qu'il n'aurait pas été conforme aux prescriptions légales concernant le contrat de travail à durée déterminée faute de comporter un terme précis a violé l'article L. 122-1-2 III du code du travail ;

3°/ qu'il résulte de la combinaison des articles L. 122-1, L. 122-1-1 3°, L. 122-3-10 , D. 121-2 et L. 762-1 du code du travail, d'abord, que dans les secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des contrats de travail à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat de travail à durée indéterminée, en raison du caractère par nature temporaire de ces emplois, ensuite, que des contrats de travail à durée déterminée successifs peuvent être conclus avec le même salarié, enfin, que l'office du juge, saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, est seulement de rechercher, par une appréciation souveraine, si, pour l'emploi concerné, et sauf si une Convention collective prévoit en ce cas le recours au contrat de travail à durée indéterminée, il est effectivement d'usage constant de ne pas recourir à un tel contrat ; que l'existence de l'usage doit être vérifiée au niveau du secteur d'activité défini par l'article D. 121-2 du code du travail ou par une convention ou un accord collectif étendu ; que le secteur du spectacle est un des secteurs visés par l'article D. 121-2 du code du travail dans lequel par référence à un usage constant il peut être conclu pour certains emplois un contrat à durée déterminée ; que parmi ces emplois figure celui de l'artiste du spectacle qui exerce l'activité

de musicien ; qu'en l'espèce, le contrat du 1er septembre 1996 conclu pour une durée déterminée relève du secteur du spectacle ; qu'en le requalifiant de contrat de travail à durée indéterminée au motif erroné qu'il ne comporterait pas de terme précis sans rechercher, comme il lui appartenait, si en ce qui concerne l'emploi de M. X... qui était musicien, il était ou non d'usage constant de ne pas recourir à un contrat de travail à durée indéterminée dans le secteur du spectacle, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 122-1, L. 1221-1 3°, L. 122-3-10, D. 121-2 et L. 762-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte des articles L. 122-1-2, L. 122-3-1 et L. 122-3-13 du code du travail que des contrats à durée déterminée successifs peuvent être conclus entre un entrepreneur de spectacle et le même artiste dans le secteur du spectacle où il est d'usage constant en raison du caractère par nature temporaire des emplois, de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée ; que ces contrats doivent être conclus conformément aux dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail ;

Et attendu qu'il résulte des constatations des juges du fond, qu'à l'expiration du délai de trois ans du premier contrat, aucun second contrat n'avait été conclu entre les parties selon les prescriptions de l'article L. 122-3-1 du code du travail ; qu'il en résulte que la cour d'appel a, à bon droit, requalifié les relations de travail en un contrat à durée indéterminée ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ; PAR CES MOTIFS :REJETTE le pourvoi ;

### **1) Pourquoi le CDD est requalifié CDI ici ?**

### Délai de carence en cas de succession de CDD

Même poste

Poste différent

même salarié		
salarié différent		