

3^{ème} ANNEE DE LICENCE EN DROIT

Année universitaire 2023-2024

DROIT DU TRAVAIL (I)
LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

Cours de Monsieur Pascal LOKIEC

Professeur à l'École de droit de la Sorbonne – Paris 1

INDICATIONS BIBLIOGRAPHIQUES

OUVRAGES GENERAUX :

- P.-H. ANTONMATTEI, *Droit du travail*, LGDJ, 2022.
- G. AUZERO, D. BAUGARD et E. DOCKES, *Droit du Travail*, Précis Dalloz, 36^{ème} éd., 2022.
- J-F CESARO, A. MARTINON et B. TEYSSIÉ, *Droit du travail – Relations individuelles*, LexisNexis, 4^{ème} éd., 2019.
- F. FAVENNEC-HERY et P.-Y. VERKINDT, *Droit du travail*, LGDJ, 7^{ème} éd., 2020.
- P. LOKIEC, *Droit du travail, Les relations individuelles*, PUF, 2022.
- A. MAZEAUD, *Droit du travail*, Montchrestien, 10^{ème} éd., 2016.
- E. PESKINE et C. WOLMARK, *Droit du travail* Hypercours Dalloz, 16^{ème} éd., 2022.
- J.-E. RAY, *Droit du Travail, droit vivant 2023*, 32^{ème} éd., Liaisons, sept. 2022.

POUR ALLER PLUS LOIN :

- G. AUBIN et J. BOUVERESSE, *Introduction historique au Droit du Travail*, PUF, 1995.
- R. BADINTER et A. LYON-CAEN, *Le travail et la loi*, Fayard, 2015.
- F. GAUDU et R. VATINET, *Les contrats du travail*, LGDJ, 2001.
- J. LE GOFF, *Du silence à la parole - Une histoire du droit du travail*, PUR, Rennes, 2019.
- P. LOKIEC, *Il faut sauver le droit du travail*, éd. Odile Jacob, 2015.
- G. LYON-CAEN, *Le droit du travail, une technique réversible*, Dalloz, Paris, 1995.
- A. SUPIOT, *Critique du droit du travail*, 2^{ème} éd., PUF, Collection Quadrige, 2007.
- L. PECAUT-RIVOLIER, Y. STRUILLOU, Ph WAQUET, *Pouvoirs du chef d'entreprise et libertés du salarié*, Economica, 2022.

REVUES (électroniques et papier) :

Les éditions Dalloz publient :

- la revue « Droit social » (Dr. soc.), mensuelle
- la « Revue de Droit du Travail » (RDT), mensuelle

Les éditions LexisNexis publient la « Semaine Juridique Social » (JCP S), hebdomadaire

Les éditions Francis Lefebvre publient la « Revue de Jurisprudence Sociale » (RJS), mensuelle

Les éditions Lextenso publient la revue « Bulletin Joly Travail » (BJT), mensuelle

Les éditions Lamy publient les revues « Semaine Sociale Lamy » et « Jurisprudence sociale Lamy », hebdomadaire

Le Droit ouvrier

CODE :

Code Dalloz ou Lexis.

SITES :

Sites Internet publics gratuits : www.legifrance.fr pour l'actualité législative et judiciaire, la jurisprudence internationale et européenne ; www.courdecassation.fr pour les derniers arrêts de la Chambre sociale

Plusieurs revues juridiques électroniques accessibles via DOMINO PARIS 1

TABLE DES MATIERES

SEANCE 1 INTRODUCTION AU DROIT DU TRAVAIL	page 4
SEANCE 2 LA NOTION DE CONTRAT DE TRAVAIL	page 10
SEANCE 3 LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL	page 23
SEANCE 4-5 POUVOIRS DU CHEF D'ENTREPRISE ET DROITS FONDAMENTAUX DU SALARIE	page 29
SEANCE 6 LES CONTRATS DE TRAVAIL ATYPIQUES	page 48
SEANCE 7 LES VARIATIONS DE LA RELATION DE TRAVAIL	page 54
SEANCES 8-9 LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL	page 63
SEANCES 10-11 LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE	page 80
SEANCE 12 LES AUTRES MODES DE RUPTURE	page 96

SÉANCE 1

INTRODUCTION AU DROIT DU TRAVAIL

I. LE CONTENTIEUX DU TRAVAIL

DOC. 1 : Tableau des juridictions en droit du travail

II. LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL

A. Les sources internes

1. La Constitution

DOC. 2 : Cons. const. 20 décembre 2019 n° 2019-794 QPC

DOC. 3 : Cass. Soc., 12 juillet 2018, n°16-26.844 (extrait)

2. La jurisprudence

DOC. 4 : Cass. soc., 17 décembre 2004, n° 03-40.008 ; Bull. civ., V, n° 346

3. L'articulation des sources

DOC. 5 : Article L. 2254-2 du Code du travail

DOC. 6 : Conseil d'État, Ass. 22 mars 1973, Avis, Dr. soc. 1973, n°11, p. 514-515 (extrait)

B. Les sources internationales et européennes

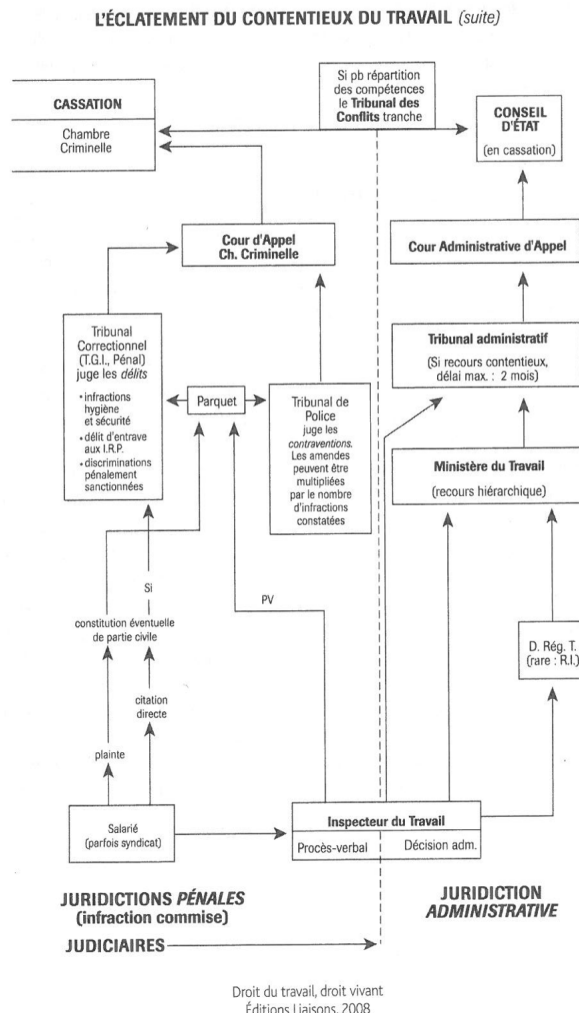
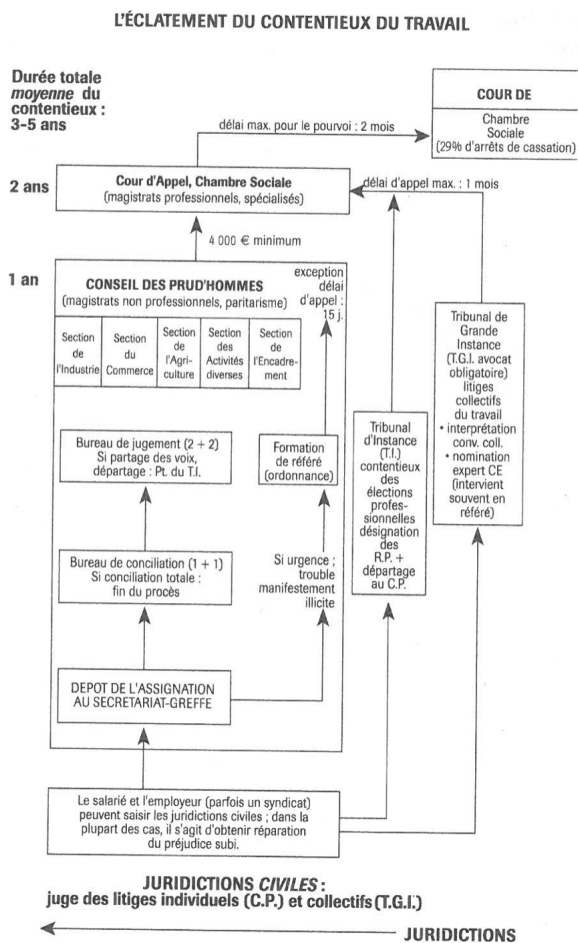
DOC. 7 : Cass. soc., 1^{er} juillet 2008, n°07-44.124, Bull. civ., V, n°146

DOC. 8 : Cass. Soc., 11 mai 2022, n°21-14.490 (extrait)

DOC. 9 : CJUE, Gde Ch., 3 mars 2021, C-344/19 (extrait)

I. LE CONTENTIEUX DU TRAVAIL

DOC. 1 : Tableau des juridictions en droit du travail



II. LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL

A. Les sources internes

1. La Constitution

DOC. 2 : Cons. const. 20 février 2019, n° 2019-794 QPC

[...]
En ce qui concerne la portée juridique de la charte lorsqu'elle est homologuée :

23. Il incombe au législateur d'exercer pleinement la compétence que lui confie la Constitution, en particulier son article 34, sans reporter sur des autorités administratives ou juridictionnelles ou des personnes privées le soin de fixer des règles dont la détermination n'a été confiée par la Constitution qu'à la loi.

24. Il y a lieu de ranger au nombre des principes

fondamentaux du droit du travail, et qui comme tels relèvent du domaine de la loi, la détermination du champ d'application du droit du travail et, en particulier, les caractéristiques essentielles du contrat de travail.

25. Si, en principe, les travailleurs en relation avec une plate-forme ayant établi une charte exercent leur activité de manière indépendante dans le cadre de la relation commerciale nouée avec elle, il appartient au juge, conformément au code du travail, de requalifier cette relation en contrat de travail lorsqu'elle se caractérise en

réalité par l'existence d'un lien de subordination juridique. Les dispositions contestées visent à faire échec à cette requalification lorsqu'elle repose sur le respect des engagements pris par la plate-forme dans les matières énumérées aux 1° à 8° de l'article L. 7342-9 et que la charte a été homologuée.

26. Or, d'une part, ces engagements peuvent recouvrir tant les droits consentis aux travailleurs par la plate-forme que les obligations auxquelles elle les soumet en contrepartie et qu'elle définit, de manière unilatérale, dans la charte. À ce titre, en application du 1° de l'article L. 7342-9, la charte détermine les règles relatives aux conditions d'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs sous la seule réserve qu'elles garantissent le caractère non exclusif de la relation entre les travailleurs et la plate-forme et la liberté d'avoir recours à la plate-forme et de se connecter ou de se déconnecter sans plages horaires d'activité imposées. Par ailleurs, en application du 7° du même article, la charte doit préciser "la qualité de service attendue, les modalités de contrôle par la plate-forme de l'activité et de sa réalisation et les circonstances qui peuvent conduire à une rupture des relations commerciales entre la plate-forme et le travailleur". Ainsi, la charte peut porter sur des droits et obligations susceptibles de constituer des indices de nature à caractériser un lien de subordination du travailleur à l'égard de la plate-forme.

27. D'autre part, en application du treizième alinéa de l'article L. 7342-9, lorsque l'administration est saisie par la plate-forme d'une demande d'homologation de sa charte, il lui appartient uniquement d'apprécier la

conformité du contenu de cette charte au titre IV du livre III de la septième partie du code du travail.

28. Les dispositions contestées permettent aux opérateurs de plate-forme de fixer eux-mêmes, dans la charte, les éléments de leur relation avec les travailleurs indépendants qui ne pourront être retenus par le juge pour caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique et, par voie de conséquence, l'existence d'un contrat de travail. Le législateur leur a donc permis de fixer des règles qui relèvent de la loi et, par conséquent, a méconnu l'étendue de sa compétence. Dès lors, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres griefs des requérants à l'encontre de ces dispositions, les mots "et le respect des engagements pris par la plate-forme dans les matières énumérées aux 1° à 8° du présent article" figurant au trente-neuvième alinéa de l'article 44 sont contraires à la Constitution.

29. En revanche, en prévoyant que la seule existence d'une charte homologuée ne peut, en elle-même et indépendamment de son contenu, caractériser un lien de subordination juridique entre la plate-forme et le travailleur, le législateur s'est borné à indiquer que ce lien de subordination ne saurait résulter d'un tel critère, purement formel. Il n'a par conséquent pas méconnu l'étendue de sa compétence. Ainsi, le reste du trente-neuvième alinéa de l'article 44, codifié au dernier alinéa de l'article L. 7342-9 du code du travail, qui ne méconnaît ni le droit à l'emploi ni le droit à un recours juridictionnel effectif, ni aucune autre exigence constitutionnelle, est conforme à la Constitution.

[...]

DOC. 3 : Cass. Soc. 12 juillet 2018, n° 16-26844 (extrait)

Vu l'article 34 de la Constitution du 4 octobre 1958 ;

Attendu qu'il est loisible au législateur, après avoir défini les droits et obligations touchant aux conditions et aux relations de travail, de laisser aux employeurs et aux salariés, ou à leurs organisations représentatives, le soin de préciser, notamment par la voie de la négociation collective, les modalités concrètes d'application des normes qu'il édicte ; [...]

2. La jurisprudence

DOC. 4 : Cass. soc., 17 décembre 2004, n° 03-40.008

Attendu que l'arrêt confirmatif attaqué (Chambéry, 5 novembre 2002) a annulé, en raison de l'absence de contrepartie financière, la clause de non-concurrence convenue le 4 mars 1996 entre la

société SAMSE et M. X... dans le cadre d'une relation de travail liant les parties depuis le 1er août 1990 ;

Attendu que la société SAMSE reproche à la cour d'appel d'avoir ainsi statué, alors, selon le moyen, qu'en application des dispositions de l'article 6 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales selon lesquelles toute personne a droit à un procès équitable, il est interdit au juge d'appliquer rétroactivement un revirement de jurisprudence ; qu'en l'espèce, la société SAMSE qui avait conclu le 4 mars 1996 avec M. X... une clause de non-concurrence dépourvue de contrepartie financière, s'était alors conformée à la jurisprudence en vigueur de la Cour de cassation ne soumettant nullement la validité des clauses de non-concurrence à l'exigence d'une contrepartie financière ; que ce n'est que le 10 juillet 2002 que la Cour de cassation a modifié sa jurisprudence en exigeant à peine de nullité de la clause de non-concurrence une contrepartie financière ; qu'en faisant rétroactivement application de cette

jurisprudence inaugurée en juillet 2002 à un acte conclu en 1996, la cour d'appel a sanctionné les parties pour avoir ignoré une règle dont elles ne pouvaient avoir connaissance, violant ainsi les articles 1, 2 et 1134 du Code civil, ainsi que l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

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

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

3. L'articulation des sources

DOC. 5 : Article L. 2254-2 du Code du travail

Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord de performance collective peut :

- aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;
- aménager la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 dans le respect des salaires minima hiérarchiques mentionnés au 1° du I de l'article L. 2253-1 ;

(...) Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

DOC. 6 : Conseil d'Etat, Ass. 22 mars 1973, Avis, Dr. soc. 1973, n°11, p. 514-515 (extrait)

Considérant, d'une part, qu'en vertu du deuxième alinéa de l'article 31-a du livre 1er du code du travail, une convention collective « peut comporter des dispositions plus favorables aux travailleurs que celles des lois et règlements en vigueur. Elle ne peut déroger aux dispositions d'ordre public de ces lois et règlements » ; qu'il résulte des termes mêmes de cet article que, conformément d'ailleurs aux principes généraux du droit du travail, les dispositions législatives ou réglementaires prises dans le domaine de ce droit présentent un caractère d'ordre public en tant qu'elles garantissent aux travailleurs des avantages minimaux, lesquels ne peuvent, en aucun cas, être supprimés ou réduits, mais ne font pas obstacle à ce que ces garanties ou avantages soient accrus ou à ce que des garanties ou avantages non prévus par les dispositions législatives ou réglementaires soient institués par voie

conventionnelle ; qu'en revanche, une convention collective de travail ne saurait légalement déroger ni aux dispositions qui, par leurs termes mêmes, présentent un caractère impératif, ni aux principes fondamentaux énoncés dans la Constitution ou aux règles du droit interne ou — le cas échéant, international — lorsque ces principes ou règles débordent le domaine du droit du travail ou intéressent des avantages ou garanties échappant, par leur nature, aux rapports conventionnels ; Considérant que les stipulations énoncées dans la demande d'avis ont toutes pour objet d'étendre ou d'accroître des garanties ou avantages résultant pour les travailleurs de dispositions législatives ou réglementaires en vigueur ; qu'aucune d'entre elles ne peut être regardée comme contraire à l'ordre public au sens qui vient d'être défini ; que leur insertion dans une convention collective ne saurait donc affecter la validité de cette convention ;

B. Les sources internationales et européennes

DOC. 7 : Cass. soc., 1^{er} juillet 2008, n°07-44.124

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 6 juillet 2007) que Mme de X... a été engagée en qualité de secrétaire par M. Y..., exerçant l'activité de mandataire judiciaire, par un contrat à durée déterminée de six mois à compter du 1^{er} juillet 2005 ; que le 6 décembre 2005, il a été mis fin à ce contrat par la signature d'un contrat nouvelles embauches pour le même emploi ; que par lettre du 27 janvier 2006, l'employeur a, sans motivation, rompu le contrat nouvelles embauches ;

Attendu que M. Y... fait grief à l'arrêt d'avoir dit que le contrat nouvelles embauches signé le 6 décembre 2005 était contraire aux dispositions de la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail, et d'avoir en conséquence requalifié le contrat de Mme de X... en contrat de travail à durée indéterminée, alors, selon le moyen :
(...)

Mais attendu, d'abord, qu'aux termes de l'article 4 de la convention n° 158 de l'OIT, qui est d'application directe en droit interne, un travailleur ne peut être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à son aptitude ou à sa conduite ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ; que, selon l'article 7, le licenciement ne peut intervenir avant qu'on ait offert au travailleur la possibilité de se défendre contre les allégations formulées et que, selon l'article 9, le salarié ne doit pas avoir à supporter seul la charge de prouver que le licenciement n'était pas justifié ;

Qu'en déclarant non applicables les articles L. 122-4 à L. 122-11, L. 122-13 à L. 122-14-14 et L. 321-1 à L. 321-17 du code du travail, tels qu'alors en vigueur, au licenciement des salariés engagés par un contrat nouvelles embauches et survenant pendant les deux années suivant la conclusion de ce contrat, l'article 2 de l'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005 devenu l'article L. 1223-4 du code du travail abrogé par l'article 9 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, en ce qu'il écarte les dispositions générales relatives à la procédure préalable de licenciement, à l'exigence d'une cause réelle et sérieuse, à son énonciation et à son contrôle, et prive ainsi le salarié du droit de se défendre préalablement à son licenciement et fait exclusivement peser sur lui la charge de prouver le

caractère abusif de la rupture, ne satisfait pas aux exigences de la convention internationale susvisée ;

Attendu, ensuite, que selon l'article 2, §2, b, de la convention n° 158 de l'OIT, un pays membre peut exclure du champ d'application de l'ensemble ou de certaines des dispositions de ladite convention les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable, ou, selon l'article 2, § 5, et pour autant qu'il soit nécessaire, d'autres catégories limitées de travailleurs salariés au sujet desquelles se posent des problèmes particuliers revêtant une certaine importance, eu égard aux conditions d'emploi particulières des travailleurs intéressés, à la taille de l'entreprise qui les emploie ou à sa nature ;

Que l'article 2 de l'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005, devenu l'article L. 1223-4 du code du travail abrogé par l'article 9 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, qui ne vise pas une catégorie limitée de salariés pour lesquels se posent des problèmes particuliers revêtant une certaine importance eu égard à la taille de l'entreprise qui les emploie, ne distingue pas selon les fonctions pour lesquelles ils ont été engagés et ne limite pas, autrement que par un délai d'attente de trois mois, la possibilité de les engager de nouveau par un contrat de nature identique à celui précédemment rompu par le même employeur, ne peut être justifié par application des dispositions de la convention internationale susvisée ;

D'où il suit qu'après avoir jugé à bon droit que l'article 2 de l'ordonnance était contraire aux dispositions de la convention n° 158 de l'OIT, ce dont il résulte que la rupture du contrat de travail de Mme de X... restait soumise aux règles d'ordre public du code du travail, la cour d'appel, abstraction faite des motifs surabondants critiqués par les première, deuxième et sixième branches du moyen, a exactement décidé que le licenciement non motivé de la salariée était sans cause réelle et sérieuse ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi

DOC. 8 : Cass. Soc., 11 mai 2022, n° 21-14.490 (extrait)

Réponse de la Cour

Vu l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, les articles L. 1235-3, L. 1235-3-1 et L. 1235-4 du code du travail, dans

leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, et l'article 10 de la Convention internationale du travail n° 158 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur :
(...)

11. Aux termes de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail (l'OIT), si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du
Motivation Page 5 / 11 Pourvoi N°21-14.490-Chambre sociale 11 mai 2022 travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée.

DOC. 9 : CJUE, Gde Ch., 3 mars 2021, C-344/19 (extrait)

(...)

30. Les notions de « temps de travail » et de « période de repos » constituent des notions de droit de l'Union qu'il convient de définir selon des caractéristiques objectives, en se référant au système et à la finalité de la directive 2003/88. En effet, seule une telle interprétation autonome est de nature à assurer à cette directive sa pleine efficacité ainsi qu'une application uniforme de ces notions dans l'ensemble des États membres.

(...)

12. Les stipulations de cet article 10 qui créent des droits dont les particuliers peuvent se prévaloir à l'encontre d'autres particuliers et qui, eu égard à l'intention exprimée des parties et à l'économie générale de la convention, ainsi qu'à son contenu et à ses termes, n'ont pas pour objet exclusif de régir les relations entre États et ne requièrent l'intervention d'aucun acte complémentaire, sont d'effet direct en droit interne (voir également : Assemblée plénière, avis de la Cour de cassation, 17 juillet 2019, n° 19-70.010 et n° 19-70.011). En effet, la Convention n° 158 de l'OIT précise dans son article 1er : « Pour autant que l'application de la présente convention n'est pas assurée par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, elle devra l'être par voie de législation nationale. »
(...)

31. Partant, malgré la référence faite aux « législations et/ou aux pratiques nationales » à

l'article 2 de la directive 2003/88, les États membres ne sauraient déterminer unilatéralement la portée des notions de « temps de travail » et de « période de repos », en subordonnant à quelle que condition ou à quelle que restriction que ce soit le droit, reconnu directement aux travailleurs par cette directive, à ce que les périodes de travail et, corrélativement, celles de repos soient dûment prises en compte. Toute autre interprétation tiendrait en échec l'effet utile de la directive 2003/88 et méconnaîtrait sa finalité.

SÉANCE 2

LA NOTION DE CONTRAT DE TRAVAIL

I. LE CRITERE DU CONTRAT DE TRAVAIL

DOC. 1 : Cass. soc., 28 avril 2011, n° 10-15.573 ; Bull. civ., V, n°100

DOC. 2 : Cass. soc., 4 avril 2012, n° 10-28.818

II. REQUALIFICATION

DOC. 3 : Cass. soc., 28 novembre 2018, n° 17-20.079

DOC. 4 : . Cass. soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316

DOC. 5 : Cass., soc., 13 avril 2022, n° 20-14.870

DOC. 6 : Cass. Crim. 24 mai 2016, n° 15-83.680

III. CONTRAT DE TRAVAIL ET OPÉRATIONS JURIDIQUES VOISINES

DOC. 7 : Cass. soc., 22 mars 2007, n° 05-45.434

IV. EXERCICES

Dissertation : *Les travailleurs des plateformes de mise en relation en ligne : de l'auto-entrepreneuriat au salariat ?*

Cas pratique : Marcel Vauplane, 21 ans, enchaîne les petits boulots. Depuis six mois, il travaille avec la société Passepartout qui gère une plateforme de mise en relation en ligne de personnes souhaitant faire livrer dans l'heure un pli ou un coli et des cyclistes se chargeant de la livraison.

A la demande de la société Passepartout, Marcel s'est enregistré en qualité d'autoentrepreneur, le contrat conclu avec la société stipulant que « *les relations entre la plateforme numérique et les livreurs cyclistes sont exclusives de tout lien de subordination* » et que « *le présent contrat n'est pas un contrat de travail* ».

Le travail de Marcel consiste à livrer les plis et colis avec son vélo, se tenant à cet effet à la disposition de la plateforme numérique de 9h à 18h avec une pause d'une heure à prendre entre 12h et 14h. Il est payé à la course sur la base d'un forfait horaire, la plateforme lui reversant une partie du prix payé par le client donneur d'ordre. Les clients sont invités à le noter et, si les notes sont mauvaises sur une période de quinze jours, l'exploitant de la plateforme peut suspendre les courses durant une semaine. Si les mauvaises notes perdurent, l'exploitant de la plateforme se réserve la faculté de désinscrire le livreur cycliste de ses fichiers et de ne plus lui confier de courses.

Marcel, qui sait que vous faites des études de droit, vous demande s'il n'est pas en réalité lié par un contrat de travail et ce qu'il doit faire pour le faire reconnaître.

I. LE CRITERE DU CONTRAT DE TRAVAIL

DOC. 1 : Cass. soc., 28 avril 2011, n°10-15.573

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Y..., a, pour la saison 2006/2007, conclu avec l'association Marseille Provence XV, devenue Marseille Vitrolles Rugby, une convention prévoyant sa participation en qualité de joueur de rugby aux entraînements et aux rencontres sportives ainsi que le versement d'un défraiement annuel de 18 000 euros, outre une participation aux frais de logement d'un montant mensuel de 1 000 euros et des primes de matches ; que soutenant être lié à l'association par un contrat de travail, M. Y... a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ; qu'à la suite du placement en redressement judiciaire de l'association, M. X..., mandataire judiciaire, est intervenu à l'instance ;

Attendu que pour dire que la convention liant les parties est une convention de défraiement et non un contrat de travail, l'arrêt retient que la mention dans la convention de l'obligation faite aux joueurs de participer aux rencontres sportives, de s'entraîner conformément aux directives données par l'encadrement, de respecter une certaine hygiène de vie, ainsi que le règlement du club ne sauraient caractériser, à elle seule, l'existence d'un lien de subordination dans la mesure où ces consignes sont inhérentes à la pratique du rugby et entrent uniquement dans le cadre d'un simple rapport d'autorité sportif, indispensable à la poursuite d'un sport collectif et à l'organisation des matches et entraînements ; que M. Y... exerçait à temps plein et à titre salarié une activité de chauffeur livreur ce qui constitue un indice de l'absence de lien salarié avec le club sportif ; que le joueur, adhérent de l'association, participait à une équipe amateur qui s'entraînait le soir, pendant

DOC 2 : Cass. soc., 4 avril 2012, n° 10-28.818

Attendu, selon les arrêts attaqués (Versailles, 9 novembre 2010), que Mme X... et onze autres personnes (les participants) ont participé, pour Mmes X..., Y..., Z..., A... et B... C..., MM. D..., E..., F..., G... et H... du 29 avril au 13 mai 2002, pour Mme I... et M. J..., du 13 au 28 mars 2003, au tournage de l'émission "L'Ile de la tentation", respectivement saison 2002 et saison 2003, produite pour TF1 par la société Glem devenue TF1 production, dont le concept est conçu comme suit : "quatre couples non mariés, non pacésés, sans enfant, testent leurs sentiments réciproques lors d'un séjour d'une durée de douze jours sur une île exotique, séjour pendant lequel ils sont filmés dans leur quotidien, notamment pendant les activités

deux heures, généralement trois fois par semaine ; que le fait qu'il ait été convenu que M. Y... serait défrayé en contrepartie de sa participation aux entraînements et aux matches, compte tenu de l'implication horaire demandée et que le club ait consenti à participer à ses frais de logement, s'agissant d'un joueur étranger, est insuffisant à caractériser l'existence d'un contrat de travail ;

Attendu cependant que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ; que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ;

Qu'en statuant comme elle a fait, par des motifs inopérants tirés de l'exercice d'une activité professionnelle exercée parallèlement, à temps complet, par l'intéressé, alors, d'une part, que celui-ci était tenu, sous peine de sanctions, conformément au règlement interne du club et la charte des droits et des devoirs du joueur de participer aux activités sportives, de suivre les consignes données lors des entraînements et de respecter le règlement du club, et, d'autre part, que le joueur percevait des sommes en contrepartie du temps passé dans les entraînements et les matches, ce dont il résultait que, nonobstant la qualification conventionnelle de défraiement, elles constituaient la rémunération d'une prestation de travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs : casse et annule.

(plongée, équitation, ski nautique, voile, etc.) qu'ils partagent avec des célibataires de sexe opposé. A l'issue de ce séjour, les participants font le point sur leurs sentiments envers leur partenaire. Il n'y a ni gagnant ni prix" ; qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale entre les 3 et 5 juin 2008 pour voir requalifier le "règlement participants" qu'ils avaient signé en contrat de travail à durée indéterminée et obtenir le paiement de diverses indemnités ;

Attendu que la société TF1 production fait grief aux arrêts de dire que la juridiction prud'homale était compétente pour connaître des demandes des défendeurs aux pourvois à son encontre, de requalifier le "règlement participants" en contrat de

travail, de dire que ce contrat de travail était un contrat à durée indéterminée, de la condamner à verser des sommes à titre de dommages-intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement, pour licenciement abusif et en réparation du préjudice résultant des conditions de tournage de l'émission, alors, selon le moyen :

1°/ que l'existence d'un contrat de travail implique, en premier lieu, que celui qui se prévaut de la qualité de salarié s'engage à fournir une prestation de travail, c'est-à-dire l'accomplissement de tâches manuelles ou intellectuelles, au profit de son cocontractant ; que ne fournit aucun travail la personne qui accepte librement de se laisser filmer et d'exprimer ses sentiments lors de la participation à des activités de divertissement au cours desquelles il ne lui est demandé d'accomplir aucune performance particulière ; de sorte que viole l'article L. 1221-1 du code du travail la cour d'appel qui, pour requalifier la participation d'un candidat à une émission de télé-réalité, se contente de retenir que la prestation accomplie sous la subordination de la société TF1 production "avait pour finalité la production d'un bien ayant une valeur économique" ;

2°/ que l'existence d'une relation de travail salariée ne peut résulter que de l'exercice d'une activité professionnelle, c'est-à-dire d'une activité dont le but déterminant est de permettre à celui qui l'exerce de percevoir une rémunération ; qu'il ne saurait exister de contrat de travail sans que soit caractérisée la volonté initiale du prétendu travailleur de s'engager à accomplir une véritable prestation de travail pour le compte de son cocontractant moyennant une rémunération ; que ne saurait dès lors, en l'absence de vice du consentement sur les caractéristiques du programme et des modalités de participation, constituer une relation de travail, la participation à un programme de télévision pour laquelle le candidat garantit, dans le contrat conclu avec la production antérieurement au tournage, qu'il participe au programme à des fins personnelles et non à des fins professionnelles et ne perçoit de rémunération qu'au titre d'une éventuelle exploitation commerciale ultérieure de divers attributs de sa personnalité ; de sorte, qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les

articles L. 1221-1 du code du travail, 1131 et 1134 du code civil ;

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

Et attendu qu'ayant constaté qu'il existait entre les membres de l'équipe de production et les participants un lien de subordination caractérisé par l'existence d'une "bible" prévoyant le déroulement des journées, et la succession d'activités filmées imposées, de mises en scènes dûment répétées, d'interviews dirigées de telle sorte que l'interviewé était conduit à dire ce qui était attendu par la production, que ce lien de subordination se manifestait encore par le choix des vêtements par la production, des horaires imposés allant jusqu'à 20 heures par jour, l'obligation de vivre sur le site et l'impossibilité de se livrer à des occupations personnelles, l'instauration de sanctions, notamment pécuniaires en cas de départ en cours de tournage, soit, en définitive, l'obligation de suivre les activités prévues et organisées par la société de production, que les participants se trouvaient dans un lien de dépendance à l'égard de la société, dès lors, se trouvant à l'étranger, que leurs passeports et leurs téléphones leurs avaient été retirés, que la prestation des participants à l'émission avait pour finalité la production d'un bien ayant valeur économique, la cour d'appel, qui a caractérisé l'existence d'une prestation de travail exécutée sous la subordination de la société TF1 production, et ayant pour objet la production d'une "série télévisée", prestation consistant pour les participants, pendant un temps et dans un lieu sans rapport avec le déroulement habituel de leur vie personnelle, à prendre part à des activités imposées et à exprimer des réactions attendues, ce qui la distingue du seul enregistrement de leur vie quotidienne, et qui a souverainement retenu que le versement de la somme de 1.525 euros avait pour cause le travail exécuté, a pu en déduire que les participants étaient liés par un contrat de travail à la société de production ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

II. REQUALIFICATION

DOC. 3 : Cass. soc., 28 novembre 2018, n° 17-20.079, « TakeEatEasy ».

Vu l'article L. 8221-6 II du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société *Take Eat Easy* utilisait une plate-forme web et une application afin de mettre en relation des

restaurateurs partenaires, des clients passant commande de repas par le truchement de la plate-forme et des livreurs à vélo exerçant leur activité sous un statut d'indépendant ; qu'à la suite de la diffusion d'offres de collaboration sur des sites

internet spécialisés, M. B... a postulé auprès de cette société et effectué les démarches nécessaires en vue de son inscription en qualité d'auto-entrepreneur ; qu'au terme d'un processus de recrutement, les parties ont conclu le 13 janvier 2016 un contrat de prestation de services ; que M. B... a saisi la juridiction prud'homale le 27 avril 2016 d'une demande de requalification de son contrat en un contrat de travail ; que, par jugement du 30 août 2016, le tribunal de commerce a prononcé la liquidation judiciaire de la société *Take Eat Easy* et désigné en qualité de mandataire liquidateur Mme D... ;

Attendu que pour rejeter le contredit, dire que M. B... n'était pas lié par un contrat de travail à la société *Take Eat Easy* et dire le conseil de prud'hommes incompetent pour connaître du litige, l'arrêt retient que les documents non contractuels remis à M. B... présentent un système de bonus (le bonus "Time Bank" en fonction du temps d'attente au restaurant et le bonus "KM" lié au dépassement de la moyenne kilométrique des coursiers) et de pénalités ("strikes") distribuées en cas de manquement du coursier à ses obligations contractuelles, un "strike" en cas de désinscription tardive d'un "shift" (inférieur à 48 heures), de connexion partielle au "shift" (en-dessous de 80 % du "shift"), d'absence de réponse à son téléphone "wiko" ou "perso" pendant le "shift", d'incapacité de réparer une crevaison, de refus de faire une livraison et, uniquement dans la Foire aux Questions ("FAQ"), de circulation sans casque, deux "strikes" en cas de "No-show" (inscrit à un "shift" mais non connecté) et, uniquement dans la "FAQ", de connexion en dehors de la zone de livraison ou sans inscription sur le calendrier, trois "strikes" en cas d'insulte du "support" ou d'un client, de conservation des coordonnées de client, de tout autre comportement grave et, uniquement dans la "FAQ", de cumul de retards importants sur livraisons et de circulation avec un véhicule à moteur, que sur une période d'un mois, un "strike" ne porte à aucune conséquence, le cumul de deux "strikes" entraîne une perte de bonus, le cumul de trois "strikes" entraîne la convocation du coursier "pour discuter de la situation et de (sa) motivation à continuer à travailler comme coursier partenaire de *Take Eat Easy*" et le cumul de quatre "strikes" conduit à la désactivation du compte et la

désinscription des "shifts" réservés, que ce système a été appliqué à M. B..., que si, de prime abord, un tel système est évocateur du pouvoir de sanction que peut mobiliser un employeur, il ne suffit pas dans les faits à caractériser le lien de subordination allégué, alors que les pénalités considérées, qui ne sont prévues que pour des comportements objectivables du coursier constitutifs de manquements à ses obligations contractuelles, ne remettent nullement en cause la liberté de celui-ci de choisir ses horaires de travail en s'inscrivant ou non sur un "shift" proposé par la plate-forme ou de choisir de ne pas travailler pendant une période dont la durée reste à sa seule discrétion, que cette liberté totale de travailler ou non, qui permettait à M. B..., sans avoir à en justifier, de choisir chaque semaine ses jours de travail et leur nombre sans être soumis à une quelconque durée du travail ni à un quelconque forfait horaire ou journalier mais aussi par voie de conséquence de fixer seul ses périodes d'inactivité ou de congés et leur durée, est exclusive d'une relation salariale ;

Attendu cependant que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ; que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'elle constatait, d'une part, que l'application était dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci et, d'autre part, que la société *Take Eat Easy* disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations dont il résultait l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination, a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs : casse et annule.

DOC. 4 : Cass. soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316, "Uber France".

Selon l'arrêt attaqué (CA Paris, 10 janvier 2019), M. X., contractuellement lié avec la société de droit néerlandais Uber BV par la signature d'un formulaire d'enregistrement de partenariat, a exercé une activité de chauffeur à compter du 12

octobre 2016 en recourant à la plateforme numérique Uber, après avoir loué un véhicule auprès d'un partenaire de cette société, et s'être enregistré au répertoire Sirène en tant

qu'indépendant, sous l'activité de transport de voyageurs par taxis.

2. La société Uber BV a désactivé définitivement son compte sur la plateforme à partir du mois d'avril 2017.

3. M. X. a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de sa relation contractuelle avec la société Uber en contrat de travail, et formé des demandes de rappels de salaires et d'indemnités de rupture. Examen de la recevabilité de l'intervention volontaire du syndicat Confédération générale du travail-Force ouvrière

4. Selon les articles 327 et 330 du code de procédure civile, les interventions volontaires ne sont admises devant la Cour de cassation que si elles sont formées à titre accessoire, à l'appui des prétentions d'une partie et ne sont recevables que si leur auteur a intérêt, pour la conservation de ses droits, à soutenir cette partie.

5. Le syndicat Confédération générale du travail-Force ouvrière ne justifiant pas d'un tel intérêt dans ce litige, son intervention volontaire n'est pas recevable

Enoncé du moyen

6. Les sociétés Uber France et Uber BV font grief à l'arrêt de dire que le contrat ayant lié M. X. à la société Uber BV est un contrat de travail, alors : « 1° / que le contrat de travail suppose qu'une personne physique s'engage à travailler pour le compte d'une autre personne, physique ou morale, moyennant rémunération et dans un rapport de subordination juridique ; que ne constitue donc pas un contrat de travail, le contrat conclu par un chauffeur VTC avec une plateforme numérique, portant sur la mise à disposition d'une application électronique de mise en relation avec des clients potentiels en échange du versement de frais de service, lorsque ce contrat n'emporte aucune obligation pour le chauffeur de travailler pour la plateforme numérique, ni de se tenir à sa disposition et ne comporte aucun engagement susceptible de le contraindre à utiliser l'application pour exercer son activité ; qu'au cas présent, la société Uber BV faisait valoir que le chauffeur concluant un contrat de partenariat reste totalement libre de se connecter à l'application ou non, de choisir l'endroit et le moment où il entend se connecter, sans en informer la plateforme à l'avance, et de mettre fin à la connexion à tout moment ; que la société Uber BV faisait également valoir que, lorsqu'il choisit de se connecter à l'application, le chauffeur est libre d'accepter, de refuser ou de ne pas répondre aux propositions de courses qui lui sont faites par le biais de l'application et que, si plusieurs refus consécutifs

peuvent entraîner une déconnexion de l'Application pour des raisons opérationnelles liées au fonctionnement de l'algorithme, le chauffeur a la possibilité de se reconnecter à tout moment et cette déconnexion temporaire n'a aucune incidence sur la relation contractuelle entre le chauffeur et Uber BV ; que la société Uber BV faisait encore valoir que la rémunération de la plateforme est exclusivement assurée par la perception de frais sur les courses effectivement effectuées par le biais de l'application, de sorte que le chauffeur n'est tenu d'aucun engagement financier envers la plateforme susceptible de le contraindre à utiliser l'application ; que la société Uber BV faisait enfin valoir que le contrat de partenariat et l'utilisation de l'application ne sont assortis d'aucune obligation d'exclusivité pour le chauffeur qui peut librement utiliser de manière simultanée d'autres applications de mise en relation avec la clientèle constituée auprès de plateformes concurrentes et/ou exercer son activité de chauffeur VTC et développer une clientèle par d'autres moyens ; que la société Uber BV en déduisait que la conclusion et l'exécution du contrat par M. X. n'emportaient strictement aucune obligation pour ce dernier de travailler pour le compte de la plateforme, de sorte que la relation contractuelle ne pouvait être qualifiée de contrat de travail ; qu'en jugeant néanmoins que le contrat ayant lié M. X. à la société Uber BV est un contrat de travail, sans rechercher, comme elle y était invitée, si la conclusion et l'exécution de ce contrat emportaient une obligation à la charge du chauffeur de travailler pour la plateforme ou de se tenir à la disposition de cette dernière pour accomplir un travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du code du travail ; 2° / qu'il résulte de l'article L. 8221-6 du code du travail que la présomption de non salariat pour l'exécution d'une activité donnant lieu à une immatriculation au répertoire des métiers n'est écartée que lorsqu'il est établi que la personne immatriculée fournit des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui la placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci ; que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; que le travail au sein d'un service organisé ne peut constituer un indice du lien de subordination que lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail ; qu'aucun lien de subordination juridique permanent ne saurait résulter du contrat conclu entre une plateforme numérique et un chauffeur VTC, lorsque le contrat n'emporte aucun pouvoir

de la plateforme d'exiger du chauffeur qu'il accomplisse un travail pour elle ou même qu'il se tienne à sa disposition pendant une période donnée, aussi courte soit-elle, ni aucun engagement susceptible de contraindre le chauffeur à utiliser l'application développée par la plate-forme ; qu'au cas présent, il est constant que M. X., qui était inscrit au répertoire des métiers en qualité de chauffeur, entrant dans le champ d'application de l'article L. 8221-6 du code du travail ; que la société Uber BV faisait valoir que le chauffeur concluant un contrat de partenariat reste totalement libre de se connecter à l'application, de choisir l'endroit et le moment où il entend se connecter, sans être aucunement tenu d'en informer à l'avance la plateforme, et de mettre fin à la connexion à tout moment ; que la société Uber BV faisait également valoir que, lorsqu'il choisit de se connecter à l'application, le chauffeur est libre d'accepter, de refuser ou de ne pas répondre aux propositions de courses qui lui sont faites par le biais de l'application et que, si plusieurs refus consécutifs peuvent entraîner une déconnexion temporaire de l'application pour permettre le bon fonctionnement de l'algorithme (les demandes de courses étant proposées aux chauffeurs connectés un par un, par ordre de proximité avec le passager), le chauffeur a la possibilité de se reconnecter à tout moment uniquement en cliquant sur l'application ; que la société Uber BV faisait encore valoir que la conclusion du contrat de partenariat et l'utilisation de l'application ne donne lieu à aucune redevance, ni à aucun engagement financier, de la part du chauffeur à l'égard de la société Uber BV, qui serait de nature à contraindre le chauffeur d'utiliser l'application, et que la rémunération de la plateforme est exclusivement assurée par la perception de frais sur les courses effectivement effectuées par le biais de l'application ; que la société Uber BV faisait enfin valoir que le contrat de prestation de service électronique et l'utilisation de l'application n'étaient assortis d'aucune obligation d'exclusivité pour le chauffeur qui pouvait tout à fait librement utiliser de manière simultanée d'autres applications de mise en relation avec la clientèle constituée auprès de plateformes concurrentes et/ou exercer son activité de chauffeur VTC et développer une clientèle par d'autres moyens ; qu'en se bornant à énoncer que le fait de pouvoir choisir ses lieux et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée », sans rechercher si, pris dans leur ensemble, ces éléments, dont il résultait, non pas une simple liberté pour M. X. de choisir ses horaires de travail (telle qu'elle peut exister pour certains salariés), mais une liberté totale d'utiliser ou non l'application, de se connecter aux lieux et heures choisis discrétionnairement par lui, de ne

pas accepter les courses proposées par le biais de l'application et d'organiser librement son activité sans l'application, n'excluaient pas l'existence d'un lien de subordination permanente avec la société Uber BV, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du code du travail ; 3° / que le juge ne peut se prononcer sur l'existence ou non d'un lien de subordination juridique qu'en tenant compte de l'ensemble des éléments relatifs aux conditions d'exercice de l'activité qui lui sont présentés par les parties ; qu'au cas présent, la société Uber BV faisait valoir, sans être contredite, que le chauffeur n'était soumis à aucune obligation, ni à aucun contrôle, en termes de connexion et d'activité, que le contrat de partenariat portant sur l'utilisation de l'application ne comportait aucun engagement financier à la charge du chauffeur à son égard, ne comportait pas d'obligation d'exclusivité et rappelait même expressément que le chauffeur était libre de se connecter et d'utiliser des applications de mise en relation avec la clientèle constituée auprès de plateformes concurrentes et/ou exercer son activité de chauffeur VTC autrement qu'en utilisant l'application Uber ; qu'en jugeant qu'il existait un faisceau d'indices suffisant pour caractériser l'existence d'un lien de subordination, sans prendre en compte ces éléments déterminants propres à établir que le chauffeur dispose dans l'exercice de son activité, y compris par l'intermédiaire de la plateforme Uber, d'une liberté incompatible avec l'existence d'un lien de subordination juridique permanente, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle et a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du code du travail ; 4° / que l'exécution d'un contrat de partenariat portant sur l'utilisation par un chauffeur VTC d'une application électronique de mise en relation avec des clients implique une possibilité pour la plateforme de s'assurer du bon fonctionnement de l'application, du respect par le chauffeur de la réglementation applicable, de la sécurité des personnes et de la qualité de la prestation de transport ; que ne caractérise pas un pouvoir disciplinaire, la possibilité pour une plateforme numérique de rompre unilatéralement le contrat en cas de manquements graves et répétés du chauffeur aux obligations résultant du contrat de partenariat ; qu'au cas présent, la société Uber BV faisait valoir que l'exigence à l'égard du chauffeur de ne pas annuler trop fréquemment les courses proposées par l'application qu'il a acceptées n'a ni pour objet ni pour effet de restreindre la liberté du chauffeur de choisir si, quand, et où il se connecte et de ne pas accepter les courses proposées, mais est nécessaire pour garantir la fiabilité du système en fluidifiant

l'offre et la demande ; qu'elle exposait, par ailleurs, que les chauffeurs utilisant l'application Uber ne reçoivent aucun ordre, ni aucune directive personnalisée et que les règles fondamentales » résultant des documents contractuels constituent des exigences élémentaires de politesse et de savoir-vivre, de respect de la réglementation et de la sécurité des personnes, inhérentes à l'activité de chauffeur VTC ; que, dans ces conditions, la possibilité de rompre le contrat de partenariat en cas de méconnaissance de ces obligations n'est aucunement constitutive d'un pouvoir disciplinaire, mais relève de la faculté dont dispose tout contractant de rompre un partenariat commercial lorsque ses termes et ses conditions ne sont pas respectés par son cocontractant ; qu'en se bornant à relever, pour considérer que la société Uber BV disposait à l'égard des chauffeurs d'un pouvoir de sanction caractérisant un contrat de travail, qu'un taux d'annulation trop élevé ou le signalement par les passagers de comportements problématiques du chauffeur pouvaient entraîner la perte d'accès au compte, sans expliquer en quoi les exigences posées pour l'utilisation de l'application se distinguent de celles inhérentes à la nature même de l'activité de chauffeur VTC et à l'utilisation d'une plateforme numérique de mise en relation, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du code du travail, ensemble les articles L. 3221-1 et suivants du code des transports et 1103 et 1226 du code civil, dans leur rédaction issue de l'ordonnance du 10 février 2016 ; 5° / que la seule existence d'une possibilité stipulée au contrat, pour la plateforme de désactiver ou de restreindre l'accès à l'application ne saurait en elle-même caractériser un contrôle de l'activité des chauffeurs en l'absence de tout élément de nature à établir qu'une telle prérogative serait utilisée pour contraindre les chauffeurs à se connecter et à accepter les courses qui leur sont proposées ; qu'en se bornant à affirmer que la stipulation, au point 2.4 du contrat, selon laquelle Uber se réserve le droit de désactiver l'application ou d'en restreindre l'utilisation aurait pour effet d'inciter les chauffeurs à rester connectés pour espérer effectuer une course et ainsi, à se tenir constamment pendant la durée de la connexion, à la disposition de la société Uber BV », cependant, d'une part, que le contrat rappelait, par ailleurs, expressément au chauffeur qu'il était libre d'utiliser l'application quand il le souhaitait et d'accepter ou non les courses proposées et, d'autre part, qu'il n'était relevé aucun élément de nature à faire ressortir l'existence une quelconque désactivation ou restriction d'utilisation de l'application lorsqu'un chauffeur ne se connecte pas ou refuse des courses, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.

1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du code du travail ;

6° / que l'article 2.4 du contrat de prestations de services stipule notamment que le client et ses chauffeurs conservent exclusivement le droit de déterminer quand et combien de temps utiliser, pour chacun d'eux, l'application chauffeur ou les services Uber » et que le client et ses chauffeurs gardent la possibilité, par l'intermédiaire de l'application chauffeur, de tenter d'accepter, de refuser ou d'ignorer une sollicitation de services de transport par l'intermédiaire des services Uber, ou d'annuler une demande de services de transport acceptée par l'intermédiaire de l'application chauffeur, sous réserve des politiques d'annulation d'Uber alors en vigueur » ; qu'en tronquant l'article 2.4 du contrat pour dire que cette stipulation aurait pour effet d'inciter les chauffeurs à rester connectés pour espérer effectuer une course et ainsi, à se tenir constamment pendant la durée de la connexion, à la disposition de la société Uber BV », sans prendre en compte les termes clairs et précis de cette stipulation relative à la liberté du chauffeur de se connecter et de ne pas accepter les courses proposées, la cour d'appel a dénaturé par omission cette stipulation contractuelle, en violation des articles 1103 et 1192 du code civil, dans leur version issue de l'ordonnance du 10 février 2016 ; 7° / que le respect de la commande du client, qui a été acceptée par le chauffeur VTC, ne saurait constituer un indice de l'existence d'un lien de subordination de ce dernier à l'égard de la plateforme numérique ayant mis en relation le chauffeur et le client ; qu'ainsi, le fait pour un chauffeur VTC, qui a accepté d'effectuer une prestation de service de transport exclusive commandée par un client, de respecter les termes de cette commande et ne pas pouvoir prendre en charge d'autres passagers tant que la prestation de transport est en cours ne peut constituer un indice de subordination à l'égard d'une plateforme numérique ; qu'en jugeant que l'interdiction faite au chauffeur pendant l'exécution d'une course réservée via l'application Uber de prendre en charge d'autres passagers vient réduire à néant un attribut essentiel de la qualité de prestataire indépendant », la cour d'appel s'est fondée sur un motif erroné et a violé les articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du code du travail, ensemble l'article 1103 du code civil, dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 10 février 2016 ;

8° / qu'il résulte de la charte de la communauté Uber que sont prohibés les actes qui menacent la sécurité des chauffeurs et des passagers » comme le fait d'entrer en contact avec les passagers après une course sans leur accord. Par exemple : le fait d'envoyer un SMS, d'appeler ou de rendre visite à

l'une des personnes présentes dans la voiture après la fin de la course sans son accord » ; qu'il résulte de ce document contractuel produit aux débats que, d'une part, l'interdiction de contacter les clients après la course, qui répond à des impératifs de sécurité, ne s'applique pas lorsque le client a accepté d'être contacté par le chauffeur et que, d'autre part, il n'est nullement interdit au chauffeur de donner ses coordonnées aux clients pour leur permettre de réserver une course auprès de lui directement sans passer par l'intermédiaire de la plate-forme ; qu'en jugeant néanmoins qu'en interdisant au chauffeur de contacter les passagers et de conserver leurs informations personnelles après une course, la société Uber BV privait les chauffeurs de la possibilité pour un passager consentant de laisser au chauffeur ses coordonnées pour réserver une prochaine course en dehors de l'application Uber », la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis des documents contractuels produits aux débats, en violation des articles 1103, 1189 et 1192 du code civil, dans leur rédaction issue de l'ordonnance du 10 février 2016 ; 9° / que la société Uber BV faisait valoir que les dispositions du code de la consommation interdisent à un chauffeur VTC de refuser d'accomplir une course sans motif légitime, de sorte que l'absence de connaissance précise de la destination, n'est pas de nature à remettre en cause l'indépendance du chauffeur ; qu'en énonçant que l'absence de connaissance du critère de destination par le chauffeur lorsqu'il doit répondre à une proposition par le biais de la plateforme Uber interdit au chauffeur de choisir librement, comme le ferait un chauffeur indépendant, la course qui lui convient ou non », sans rechercher, comme elle y était invitée, si les dispositions légales relatives au refus de fourniture de services n'interdisent pas à un chauffeur professionnel de refuser une course pour des motifs de pure convenance, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 121-11 et R. 121-13 du code de la consommation, ensemble l'article L. 8221-6 du code du travail ;

10° / que le système de géolocalisation inhérent au fonctionnement d'une plateforme numérique de mise en relation de chauffeurs VTC avec des clients potentiels ne caractérise pas un lien de subordination juridique des chauffeurs à l'égard de la plateforme dès lors que ce système n'a pas pour objet de contrôler l'activité des chauffeurs mais n'est utilisé que pour mettre ces derniers en contact avec le client le plus proche, assurer la sécurité des personnes transportées et déterminer le prix de la prestation ; qu'en affirmant que le système de géolocalisation utilisé par la plateforme Uber suffit à établir l'existence d'un contrôle des chauffeurs, peu important les motivations avancées par la

société Uber BV de cette géolocalisation », la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du code du travail ;

11° / que la détermination par une plateforme de mise en relation par voie électronique du prix des prestations de services fournies par son intermédiaire ne saurait caractériser un indice de l'existence d'un contrat de travail ; que le seul fait qu'une prestation de transport fasse l'objet d'un tarif horokilométrique et que le prix de la prestation puisse être réajusté, en cas de réclamation d'un passager, lorsque le trajet choisi par le chauffeur n'est pas approprié car abusivement long n'est pas constitutif d'un ordre ou d'une directive dans l'exécution du travail ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1, L. 1411-1 et L. 7341-1 du code du travail, ensemble les articles 1164 et 1165 du code civil dans leur rédaction issue de l'ordonnance du 10 février 2016 ;

12° / que les éventuels engagements pris par un chauffeur indépendant à l'égard de tiers afin d'exercer son activité professionnelle ne sauraient constituer des indices d'un lien de subordination juridique entre ce chauffeur et une plateforme numérique ; qu'en relevant le fait que M. X. avait, dans l'attente de sa propre inscription au registre des VTC intervenue le 7 décembre 2016, exercé son activité sous la licence de la société Hinter France, partenaire de la société Uber BV, ce qui le contraignait à générer un chiffre d'affaires en se connectant à la plateforme Uber, la cour d'appel s'est fondée sur un motif impropre à caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique avec la société Uber BV, en violation des articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du code du travail, ensemble l'article 1199 du code civil, dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 10 février 2016. »

Réponse de la Cour

7. Selon l'article L. 8221-6 du code du travail, les personnes physiques, dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation sur les registres ou répertoires que ce texte énumère, sont présumées ne pas être liées avec le donneur d'ordre par un contrat de travail. L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque ces personnes fournissent des prestations dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard du donneur d'ordre.

8. Selon la jurisprudence constante de la Cour (Soc., 13 nov. 1996, n° 94-13187, Bull. V n° 386, Société générale), le lien de subordination est

caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

9. Selon cette même jurisprudence, peut constituer un indice de subordination le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution.

10. A cet égard, la cour d'appel a retenu que M. X. a été contraint pour pouvoir devenir "partenaire" de la société Uber BV et de son application éponyme de s'inscrire au Registre des Métiers et que, loin de décider librement de l'organisation de son activité, de rechercher une clientèle ou de choisir ses fournisseurs, il a ainsi intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par la société Uber BV, qui n'existe que grâce à cette plateforme, service de transport à travers l'utilisation duquel il ne constitue aucune clientèle propre, ne fixe pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation de transport, qui sont entièrement régis par la société Uber BV.

11. La cour d'appel a retenu, à propos de la liberté de se connecter et du libre choix des horaires de travail, que le fait de pouvoir choisir ses jours et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée, dès lors que lorsqu'un chauffeur se connecte à la plateforme Uber, il intègre un service organisé par la société Uber BV.

12. Au sujet des tarifs, la cour d'appel a relevé que ceux-ci sont contractuellement fixés au moyen des algorithmes de la plateforme Uber par un mécanisme prédictif, imposant au chauffeur un itinéraire particulier dont il n'a pas le libre choix, puisque le contrat prévoit en son article 4.3 une possibilité d'ajustement par Uber du tarif, notamment si le chauffeur a choisi un "itinéraire inefficace", M. X. produisant plusieurs corrections tarifaires qui lui ont été appliquées par la société Uber BV et qui traduisent le fait qu'elle lui donnait des directives et en contrôlait l'application.

13. S'agissant des conditions d'exercice de la prestation de transport, la cour d'appel a constaté que l'application Uber exerce un contrôle en matière d'acceptation des courses, puisque, sans être démenti, M. X. affirme que, au bout de trois refus de sollicitations, lui est adressé le message "Êtes-vous encore là ? ", la charte invitant les chauffeurs qui ne souhaitent pas accepter de courses à se déconnecter "tout simplement", que cette invitation doit être mise en regard des stipulations du point 2.4 du contrat, selon

lesquelles : "Uber se réserve également le droit de désactiver ou autrement de restreindre l'accès ou l'utilisation de l'Application Chauffeur ou des services Uber par le Client ou un quelconque de ses chauffeurs ou toute autre raison, à la discrétion raisonnable d'Uber", lesquelles ont pour effet d'inciter les chauffeurs à rester connectés pour espérer effectuer une course et, ainsi, à se tenir constamment, pendant la durée de la connexion, à la disposition de la société Uber BV, sans pouvoir réellement choisir librement, comme le ferait un chauffeur indépendant, la course qui leur convient ou non, ce d'autant que le point 2.2 du contrat stipule que le chauffeur "obtiendra la destination de l'utilisateur, soit en personne lors de la prise en charge, ou depuis l'Application Chauffeur si l'utilisateur choisit de saisir la destination par l'intermédiaire de l'Application mobile d'Uber", ce qui implique que le critère de destination, qui peut conditionner l'acceptation d'une course est parfois inconnu du chauffeur lorsqu'il doit répondre à une sollicitation de la plateforme Uber, ce que confirme le constat d'huissier de justice dressé le 13 mars 2017, ce même constat indiquant que le chauffeur dispose de seulement huit secondes pour accepter la course qui lui est proposée.

14. Sur le pouvoir de sanction, outre les déconnexions temporaires à partir de trois refus de courses dont la société Uber reconnaît l'existence, et les corrections tarifaires appliquées si le chauffeur a choisi un "itinéraire inefficace", la cour d'appel a retenu que la fixation par la société Uber BV d'un taux d'annulation de commandes, au demeurant variable dans "chaque ville" selon la charte de la communauté Uber, pouvant entraîner la perte d'accès au compte y participe, tout comme la perte définitive d'accès à l'application Uber en cas de signalements de "comportements problématiques" par les utilisateurs, auxquels M. X. a été exposé, peu important que les faits reprochés soient constitués ou que leur sanction soit proportionnée à leur commission.

15. La cour d'appel, qui a ainsi déduit de l'ensemble des éléments précédemment exposés que le statut de travailleur indépendant de M. X. était fictif et que la société Uber BV lui avait adressé des directives, en avait contrôlé l'exécution et avait exercé un pouvoir de sanction, a, sans dénaturation des termes du contrat et sans encourir les griefs du moyen, inopérant en ses septième, neuvième et douzième branches, légalement justifié sa décision.

Par ces motifs, la Cour :

Dit irrecevable l'intervention volontaire du syndicat Confédération générale du travail-Force ouvrière ;

Rejette le pourvoi.

DOC. 5 : Cass., soc., 13 avril 2022, n° 20-14.870, « Le Cab »

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 29 janvier 2020), M. [T] a signé le 31 juillet 2015 avec la société Voxtur un contrat de location longue durée d'un véhicule, ainsi qu'un contrat d'adhésion au système informatisé développé par cette société sous le nom de « Le Cab ».

2. La société a rompu les relations contractuelles le 7 mars 2016.

3. M. [T] a saisi la juridiction prud'homale.

4. La société Voxtur a été placée en liquidation judiciaire le 9 juin 2020, et la société [Y] Yang-Ting désignée en qualité de liquidatrice.

Examen des moyens
Sur le premier moyen, pris en ses première, deuxième, troisième, septième et huitième branches

Énoncé du moyen

5. La société [Y] Yang-Ting, ès-qualités, fait grief à l'arrêt de requalifier la relation contractuelle en contrat de travail, et de condamner la société Voxtur à verser à M. [T] des sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de dommages-intérêts pour procédure irrégulière, d'indemnité compensatrice de congés payés, d'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés afférents, de dommages-intérêts pour travail dissimulé et au titre des frais d'essence, alors :

« 1°/ qu'il résulte de l'article L. 8221-6 du code du travail que la présomption de non-salariat pour l'exécution d'une activité donnant lieu à une immatriculation au répertoire des métiers n'est écartée que lorsqu'il est établi que la personne immatriculée fournit des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui la placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci ; que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; que le travail au sein d'un service organisé ne peut constituer un indice du lien de subordination que lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail ; que l'existence d'un service organisé ne saurait dès lors constituer un indice d'un lien de subordination juridique entre une plateforme de mise en relation avec une clientèle et un chauffeur VTC lorsque, d'une part, le chauffeur n'a aucune obligation d'utiliser l'application et reste libre de choisir ses jours et heures d'activité, que, d'autre part, le chauffeur peut se déconnecter quand il le

souhaite, que, de troisième part, le chauffeur est libre d'effectuer des courses pour son propre compte ou pour le compte de toute autre personne physique ou morale, que, de quatrième part, l'organisation des courses attribuées par la plateforme relève du libre choix du chauffeur sauf à requérir une indication de la part du client et, enfin, que chauffeur peut sous-traiter les courses à d'autres personnes sous réserve de justifier que ces dernières remplissent les conditions exigées par la réglementation pour exercer la profession de chauffeur VTC ; qu'en se bornant à énoncer, pour requalifier le contrat entre la société Voxtur et le chauffeur en contrat de travail, que le chauffeur réalisait des prestations dans le cadre d'un service organisé, sans établir la détermination unilatérale par des conditions d'exécution du travail par la société Voxtur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du code du travail ;

2°/ que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle ; que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; que le seul fait pour une plateforme de mise en relation entre une clientèle et un chauffeur VTC de définir, dans le contrat le liant au chauffeur, le type de véhicule et de déterminer unilatéralement le prix des prestations de transport réalisées par son intermédiaire, ne saurait caractériser un lien de subordination juridique dès lors que le chauffeur reste libre d'utiliser ou non les services de la plateforme et de choisir ses jours et heures d'activité, qu'il peut se déconnecter quand il le souhaite et peut effectuer des courses pour son propre compte ou pour le compte de toute autre personne physique ou morale, qu'il est totalement libre d'organiser comme il l'entend les courses qu'il effectue par l'intermédiaire de la plateforme et que chauffeur peut sous-traiter des courses à d'autres personnes sous réserve de justifier que ces dernières remplissent les conditions exigées par la réglementation pour exercer la profession de chauffeur VTC ; qu'au cas présent, le contrat d'adhésion au système informatisé stipulait que "le prestataire adhérent est libre de décider de ses jours et heures d'activité et de ses jours de repos", que "les courses sont attribuées, automatiquement

au(x) prestataire(s) adhérent(s) connecté(s), qui affiche(nt) sur son(leur) matériel embarqué le statuten attente de course" et "la connexion peut être interrompue, par le prestataire adhérent qui se met alors en pause" ; que le contrat précisait également que "l'organisation de la course (itinéraire) est laissée au libre choix du prestataire adhérent, sauf pour lui à requérir, à ce sujet, une indication de la/des personne(s) transportée(s)" ; que le contrat stipulait encore qu' "un prestataire adhérent, entre deux connexions, peut librement réaliser des courses, pour son compte et/ou pour le compte de toute personne physique ou morale, quel que soit le statut de celui-ci (celle-ci)" ; que le contrat précisait, enfin, que le chauffeur pourra sous-traiter les courses affectées par l'application sous réserve d'en informer la société Voxtur et que le sous-traitant utilisant le véhicule et l'application remplisse les conditions pour exercer la profession de chauffeur VTC ; qu'en jugeant néanmoins que le chauffeur réalisait des prestations dans un lien de subordination constant à l'égard de la société Voxtur, sans caractériser une quelconque obligation pour le chauffeur de se tenir à la disposition de la plateforme pour effectuer des courses, ni le moindre ordre ou la moindre directive reçus par le chauffeur relativement aux modalités de réalisation des courses effectuées par l'intermédiaire de la plateforme, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du code du travail ;

3°/ que le système de géolocalisation inhérent au fonctionnement d'une plateforme numérique de mise en relation de chauffeurs VTC avec des clients potentiels ne caractérise pas un lien de subordination juridique des chauffeurs à l'égard de la plateforme dès lors que ce système n'a pas pour objet de contrôler l'activité des chauffeur, et n'est utilisé que pour contacter le chauffeur connecté le mieux situé pour répondre à la demande du client ; qu'au cas présent, il résulte des constatations de la cour d'appel que, selon les termes du contrat, l'installation mise à la disposition du chauffeur permet à la société Voxtur "de localiser, en temps réel, chaque véhicule connecté, de manière à procéder à un dispatche optimisé et efficace des courses, en termes de temps de prise en charge de la(les) personne(s) à transporter et de trajet à effectuer, pour le(les) chauffeurs, pour assurer cette prise en charge" ; qu'il résulte de ces constatations que le GPS ne permet de localiser le chauffeur que lorsqu'il est connecté à l'application et a pour objet de permettre l'attribution au chauffeur le plus proche du client ; qu'en énonçant que le GPS permet à la société Voxtur "d'assurer ainsi un contrôle permanent de l'activité du chauffeur", la cour d'appel a méconnu les conséquences légales qui s'évinçaient de ses

propres constatations et a violé les articles L. 1221-1 et L. 8221-6 du code du travail ;

7°/ qu'il résulte des constatations de l'arrêt attaqué que, si le type de véhicule utilisé était stipulé par le contrat d'adhésion au système informatique, ce contrat prévoyait expressément que la location du véhicule auprès de la société Voxtur était une simple faculté pour le chauffeur qui avait la possibilité d'être propriétaire de son véhicule ou de le louer auprès d'une autre société ; qu'en se bornant à invoquer l' "interdépendance des contrats de location de véhicule et d'adhésion à la plateforme", sans exposer en quoi cette interdépendance permettrait de caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 et L. 8221-6 du code du travail ;

8°/ que l'exécution d'un contrat de partenariat portant sur l'utilisation par un chauffeur VTC d'une application électronique de mise en relation avec des clients implique une possibilité pour la plateforme, qui est un intermédiaire de transport soumis aux dispositions du code des transports de s'assurer de la qualité de la prestation de transport effectuée par son intermédiaire ; que ne caractérise pas un pouvoir disciplinaire, la possibilité pour une plateforme numérique de rompre unilatéralement le contrat motivée par les seules évaluations de la clientèle en l'absence de tout ordre ou directive donnés et de tout contrôle opéré par la plateforme sur l'exécution des courses ; qu'en prétendant que la société Voxtur disposait d'un pouvoir de sanction à travers le système de notations opérées par les clients, la cour d'appel, qui n'a, par ailleurs, caractérisé aucun ordre, ni aucune directive donnés par la plateforme relativement aux prestations effectuées, ni aucun contrôle opéré par cette dernière sur ces prestations, a violé les articles L. 1221-1 et L. 8221-6 du code du travail, ensemble l'article L. 3120-3 du code des transports, dans sa rédaction applicable au litige. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 8221-6 du code du travail :
6. Il résulte de ce texte que les personnes physiques, dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation aux registres que ce texte énumère, sont présumées ne pas être liées avec le donneur d'ordre par un contrat de travail. L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque ces personnes fournissent des prestations dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard du donneur d'ordre.

7. Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de

sanctionner les manquements de son subordonné. Peut constituer un indice de subordination le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution.

8. Pour dire que M. [T] et la société Voxtur ont été liés par un contrat de travail, l'arrêt retient que le chauffeur n'avait pas le libre choix de son véhicule, qu'il y avait interdépendance entre les contrats de location et d'adhésion à la plateforme, que le GPS permettait à la société de localiser, en temps réel, chaque véhicule connecté, de manière à procéder à une répartition optimisée et efficace des courses, en termes de temps de prise en charge de la personne à transporter et de trajet à effectuer, et d'assurer ainsi un contrôle permanent de l'activité du chauffeur, que la société fixait le montant des courses qu'elle facturait au nom et pour le compte du chauffeur, et qu'elle modifiait unilatéralement le prix des courses, à la hausse ou à la baisse en fonction des horaires.

DOC. 6 : Cass. Crim. 24 mai 2016, n° 15-83.680

Sur le moyen unique de cassation, pris de la violation des articles L. 8221-1, L. 8221-3, L. 8221-4, L. 8221-5, L. 8221-6, L. 8224-1, L. 8224-3 du code du travail, 121-1, 131-38, 131-39 du code pénal, 591 et 593 du code de procédure pénale, défaut de motifs [...] en ce que la cour d'appel a déclaré les prévenus coupable de travail dissimulé, en ce qu'ils auraient intentionnellement omis de procéder à une déclaration nominative préalable d'embauche et omis intentionnellement de remettre un bulletin de paie lors du paiement de la rémunération et de les avoir condamné en répression à une peine de six mois d'emprisonnement avec sursis et 5 000 euros d'amende pour M. X... et à une amende de 15 000 euros pour la société protection canine, outre le versement de dommages-intérêts aux parties civiles ;

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué, du jugement qu'il confirme et des pièces de procédure que la société Protection canine, ayant pour gérant M. X..., a eu recours aux services de dix personnes, s'étant placées sous le régime d'auto-entrepreneur, certaines étant d'anciens salariés de la société, ayant démissionné ou ayant été licenciés ; qu'à l'issue du contrôle de l'URSSAF et de l'enquête préliminaire qui s'en est suivi, le ministère public a engagé des poursuites du chef précité à l'encontre de la personne morale et de son dirigeant ; que les juges du premier degré ont déclaré ceux-ci coupables de travail dissimulé par dissimulation

9. L'arrêt ajoute que la société disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du chauffeur, à travers le système de notation par les personnes transportées prévu à l'article 3 de son contrat d'adhésion.

10. En se déterminant ainsi, par des motifs insuffisants à caractériser l'exercice d'un travail au sein d'un service organisé selon des conditions déterminées unilatéralement par la société Voxtur, sans constater que celle-ci avait adressé à M. [T] des directives sur les modalités d'exécution du travail, qu'elle disposait du pouvoir d'en contrôler le respect et d'en sanctionner l'inobservation, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour : CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 29 janvier 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

d'emploi salarié ; que les prévenus et le procureur de la République ont relevé appel de cette décision ;

Attendu que, pour confirmer le jugement, l'arrêt retient, par motifs propres et adoptés, que, dans les conditions d'exercice et d'organisation de leur activité, leurs modes de rémunération ainsi que, dans leurs relations contractuelles vis-à-vis de la société, les dix auto-entrepreneurs se sont trouvés, en permanence et de manière exclusive, placés dans une situation de subordination juridique et économique à l'égard du dirigeant de celle-ci. Qu'après avoir relevé que le but poursuivi par celui-ci n'était que de réduire les charges sociales de l'entreprise, les juges en ont conclu que les relations de travail ainsi instaurées, par le choix de M. X..., entre sa société, donneur d'ordre, et les auto-entrepreneurs, prestataires de services, devaient s'analyser en une relation d'employeur à salariés et qu'en conséquence, le recours au régime d'auto-entrepreneur correspondait à des embauches déguisées constitutives du délit poursuivi ;

Attendu qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui a, sans renverser la charge de la preuve, répondu aux chefs péremptoires des conclusions régulièrement déposées devant elle et a caractérisé en tous ses éléments, tant matériel qu'intentionnel, le délit de travail dissimulé dont elle a déclaré les prévenus coupables, et a ainsi justifié l'allocation, au profit des parties civiles, des indemnités propres à réparer les préjudices en découlant, a justifié sa décision.

III. CONTRAT DE TRAVAIL ET OPERATIONS JURIDIQUES VOISINES

DOC. 7 : Cass. soc., 22 mars 2007, n° 05-45.434

Attendu qu'à partir de l'année 1993, le fonds de commerce de la société Watrellos frais service a été exploité en location-gérance et sous l'enseigne "Shopi", en vertu de contrats de franchisage conclus entre les locataires gérants et la société Prodim ; que le dernier contrat de location-gérance ayant pris fin au 13 janvier 1997, l'exploitation du fonds a été poursuivie après cette date par M. X..., qui avait conclu à cet effet un contrat de franchisage avec la société Prodim ; que le 3 mai 1997, M. X... a adressé aux salariés employés dans ce fonds de commerce un solde de salaires, des reçus pour solde de tout compte et des attestations Assedic ; que, considérant que leur contrat avaient été irrégulièrement rompus à cette date, les salariés ont saisi le juge prud'homal de diverses demandes indemnitaires, M. X... invoquant pour sa part l'existence d'un contrat de travail avec la société Prodim, pour demander paiement de salaires et d'indemnités ; qu'en cause d'appel, M. X... a demandé que la société Prodim soit condamnée à le garantir des condamnations prononcées au bénéfice des salariés ;

Vu l'article L. 121-1 du code du travail ;

Attendu que, pour condamner la société Prodim à payer des salaires et indemnités à M. X... et à garantir celui-ci au titre des condamnations prononcées au profit des salariés employés dans le fonds, la cour d'appel retient que les circonstances qui ont entouré l'entrée de ce dernier dans le fonds de commerce et la conclusion d'un contrat de franchisage révèlent une autorité hiérarchique, autrement dit un lien de subordination, qui relève du droit du travail et qui est encore accru par les conditions du contrat de franchise Shopi, par lequel la société Prodim assume de nombreuses tâches afférentes à l'exploitation du commerce Shopi ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'il ne résulte de ses constatations, ni que M. X... était soumis, dans l'exécution de son travail, à l'autorité d'un employeur ayant le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements, ni que ses conditions de travail étaient unilatéralement déterminées par le franchiseur, dans le cadre d'un service organisé, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs : casse et annule.

SÉANCE 3

LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

I. LES VICES DU CONSENTEMENT

DOC. 1 : Cass. soc., 2 février 1994, n° 89-42.778 ; Bull. civ., V, n° 38

II. LE CHOIX DU CONTRACTANT

DOC. 2 : Cass. soc., 18 janvier 2012, n° 10-16.926, Bull. civ., V, n° 17

DOC. 3 : Décision du Défenseur des droits n° MLD 2013-99 du 1^{er} juillet 2013

III. OFFRE ET PROMESSE DE CONTRAT DE TRAVAIL

DOC 4 : Cass. soc., 21 septembre 2017, n°16-20.103 ; n°16-20.104

IV. LA PERIODE D'ESSAI

A. Notion et utilité de la période d'essai

DOC. 5 : Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-15.283

DOC. 6 : Cass. soc., 30 mars 2005, n°02-46.103 (extrait)

B. Rupture de la période d'essai

DOC. 7 : Cass. soc., 5 novembre 2014, n° 13-18.114

DOC. 8 : Cass. soc., 11 janvier 2012, n° 10-14.868

IV. EXERCICES

Dissertation : *Les discriminations fondées sur l'apparence physique*

Commentaire de l'arrêt du 25 septembre 2012 (document 2)

Cas pratique : La société Neptune, dont l'activité de pharmacologie implique le maniement de produits toxiques, fait appel à vos services pour résoudre les problèmes suivants :

1/ Lors du recrutement de Madame Joséphine Lupin en qualité de responsable des tests en laboratoire (qualification cadre), le directeur des ressources humaines (DRH) lui a demandé si elle était enceinte, l'exposition aux produits toxique étant dangereuse pour le fœtus. Madame Lupin a répondu négativement. Pourtant, au bout de trois mois, le DRH a croisé Madame Lupin qui était manifestement enceinte. Le DRH souhaite savoir si, dans la mesure où la période d'essai de quatre mois n'est pas expirée, il peut mettre fin au contrat de Madame Lupin au motif que celle-ci lui a menti et met sa santé en danger.

2/ Le DRH vous indique par ailleurs que Monsieur Claude Testu, qui a été embauché il y a à peine trois jours au service clientèle avec une période d'essai de trois mois, s'est très mal exprimé au téléphone avec un client important de l'entreprise, lequel client menace de mettre fin aux relations contractuelles. Il a immédiatement mis fin à la période d'essai mais Monsieur Testu lui a opposé que la période d'essai n'était pas valable car il avait travaillé comme stagiaire dans le même service pendant six mois avant d'être embauché, si bien que ses compétences avaient déjà pu être éprouvées.

3/ Il vous signale enfin que, il y a un mois, la société Neptune avait donné à Madame Cassandra Dudéfin des précisions relatives au poste de secrétaire de direction sur lequel il envisageait de la recruter, ainsi que le salaire correspondant. Il lui avait ensuite indiqué que le poste serait disponible le 1^{er} juin. Madame Dudéfin avait alors démissionné de son emploi pour occuper ce poste. Mais le DRH a finalement dû informer Madame Dudéfin que le poste n'était plus à pourvoir en raison de difficultés économiques rencontrés par la société et qu'il ne pouvait donc plus donner suite à ce qui n'était qu'une simple offre d'embauche. Il se demande si sa décision peut être contestée.

I. LES VICES DU CONSENTEMENT

DOC. 1 : Cass. soc., 2 février 1994, n° 89-42.778

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 17 mars 1989), que Mme X... a été engagée le 22 novembre 1985 par la Compagnie des Vernis Valentine en qualité de chimiste pour une durée déterminée d'un an, afin d'assurer le remplacement provisoire du titulaire du poste en congé-formation ; que, le 7 janvier 1986, le médecin du service médical a préconisé le changement de poste de Mme X... en raison de sa grossesse ; que, par lettre du 8 janvier 1986, la Compagnie des Vernis Valentine a notifié à Mme X... la rupture de son contrat de travail pour force majeure ; que, le 13 janvier 1986, Mme X... a adressé à son employeur un certificat médical attestant qu'elle était dans son 3e mois de grossesse et lui a fait connaître qu'elle était en désaccord sur la rupture ; que, le 14 janvier 1986, la Compagnie des Vernis Valentine a informé Y... Geoffray qu'elle maintenait sa décision ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale le 24 janvier 1986 ; qu'elle a signé le 14 février 1986 un reçu pour solde de tout compte ;

Attendu que la Compagnie des Vernis Valentine reproche à l'arrêt de l'avoir condamnée à verser à Mme X... une somme à titre des dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail à durée déterminée, alors, selon le moyen, d'une part, que le contrat de travail à durée déterminée peut-être rompu avant l'échéance en cas de force majeure, que le fait que Y... Geoffray se soit fait engager pour occuper un poste temporairement vacant, dont elle savait cependant ne pouvoir assumer les fonctions en découlant, constitue pour la société des Vernis Valentine un cas de force majeure ; qu'en accordant, cependant, à la salariée des dommages-intérêts pour rupture

abusive, la cour d'appel a violé l'article L. 122-3-9 du Code du travail ; alors, d'autre part, que l'obligation de chacune des parties au contrat de travail trouve sa cause dans l'exécution de l'obligation assumée par l'autre ; que le fait que Mme X... ait accepté une obligation dont elle a toujours su ne pas être en mesure d'assumer la charge, à savoir d'assurer le remplacement temporaire d'un poste impliquant la manipulation de produits toxiques pour une femme enceinte, a privé de cause dès l'origine la propre obligation de la société des Vernis Valentine, entraînant la nullité du contrat ; qu'ainsi, en condamnant l'employeur à verser à la salariée des dommages-intérêts pour rupture abusive, la cour d'appel a violé l'article 1131 du Code civil ; et alors, enfin, que relève de la fraude à la loi le comportement de la salariée qui, engagée au titre d'un contrat à durée déterminée dans le seul but d'occuper un poste temporaire vacant, dissimule sciemment son état de grossesse, tout en ne pouvant ignorer son inaptitude à la manipulation des produits toxiques qu'impliquait l'exécution du contrat auquel elle consentait ; qu'en faisant tout de même bénéficier cette salariée des règles protectrices en matière de maternité, la cour d'appel a violé les articles L. 122-25 et suivants du Code du travail ;

Mais attendu que Mme X... n'étant pas tenue, en application de l'article L. 122-25 du Code du travail, de révéler son état de grossesse, la cour d'appel a décidé, à bon droit, que l'employeur ne pouvait rompre le contrat en méconnaissance des dispositions relatives à la protection de la maternité ; que le moyen ne saurait être accueilli ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

II. LE CHOIX DU CONTRACTANT

DOC. 2 : Cass. soc., 18 janvier 2012, n° 10-16.926

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dijon, 4 mars 2010), que Mme X...a été engagée en qualité d'employée de restauration à temps partiel par la société Casino cafeteria, aux droits de laquelle se trouve la société Casino restauration, par différents contrats à durée déterminée sur la période du 10 mai 2004 au 29 mai 2005 ; que Mme X...a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en requalification des contrats en contrat de travail à durée indéterminée et en paiement de diverses indemnités ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de la condamner à payer une somme à titre de

dommages-intérêts pour discrimination raciale, alors, selon le moyen :

1°/ que pour condamner l'employeur pour discrimination, la cour d'appel s'est fondée sur le témoignage de quatre salariés (C..., G..., D...et E...) qui faisait état des soupçons de ces salariés quant au " racisme " de Mme Z...; qu'en se fondant sur ces témoignages qui ne mentionnaient aucun fait qui aurait visé personnellement Mme X..., et qui étaient donc radicalement inopérants pour caractériser des faits de discrimination dont cette dernière aurait pu être personnellement victime, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au

regard des articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail ;

Mais attendu que, selon l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement en raison de son origine, en raison de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race ;

Et attendu qu'ayant relevé que la directrice adjointe de la cafeteria avait informé la salariée, laquelle était pourtant " chaudement recommandée

" par la direction d'un autre établissement, qu'elle ne pouvait l'engager immédiatement car la directrice lui avait indiqué qu'elle "ne faisait pas confiance aux maghrébines" de sorte qu'elle n'avait pu être recrutée que quinze jours plus tard à la faveur de l'absence de la directrice partie en vacances, la cour d'appel qui n'était pas tenue d'effectuer une recherche que ses constatations rendaient inopérante, a, par ce seul motif, caractérisé la discrimination raciale ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi

DOC. 3 : Décision du Défenseur des droits n° MLD 2013-99 du 1^{er} juillet 2013

L'article L. 1132-1 du code du travail prévoit qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement et qu'aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de sa situation de famille.

Par ailleurs, l'article L. 1221-6 du code du travail dispose que les informations demandées au candidat à un emploi « ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles ».

(...) En l'espèce, le questionnaire litigieux comprend toute une série de questions portant notamment sur la situation de famille, l'âge et la profession du conjoint/concubin, le nombre d'enfant(s), les âges et prénoms des enfants, la profession des parents et le nombre de frère(s) et sœur(s).

Force est de constater que ces informations sont étrangères à la capacité des candidats à occuper le poste d'assistant(e) administratif(ve) ou à leurs aptitudes professionnelles.

Dans son courrier de réponse au Défenseur des droits du 13 mars 2012, Madame B explique que le questionnaire « a pour but essentiel de servir de

support lors de l'entretien, en vue d'alimenter l'échange sur une trame identique pour tous les candidats », notamment afin de « faire connaissance avec lui (elle) » et « échanger à bâtons rompus ». Elle précise que le fait de répondre aux questions ainsi formulées n'est pas un critère de sélection et n'influe pas sur le fait d'être convoqué en entretien.

Toutefois, il ressort des éléments recueillis auprès de la société U que les candidats n'ayant pas répondu au questionnaire n'ont pas été convoqués en entretien. Il ressort également que les deux candidates sélectionnées pour le poste d'assistant(e) administratif(ve) sont toutes les deux sans enfant, que la candidate finalement recrutée est une personne célibataire sans enfant et qu'ainsi, il est permis de s'interroger sur le point de savoir si le critère de la charge de famille et de la présence d'enfant n'a pas été déterminante dans le choix du recrutement.

En conséquence, le Défenseur des droits recommande à la société U de modifier ses pratiques, en supprimant du questionnaire soumis aux candidats les mentions discriminatoires relatives à leur situation de famille et de rendre compte des suites données à cette recommandation dans un délai de 3 mois.

III. OFFRE ET PROMESSE DE CONTRAT DE TRAVAIL

DOC 4 : Cass. soc., 21 septembre 2017, n°16-20.103 ; n°16-20.104

Vu les articles 1134 du code civil, dans sa rédaction applicable en la cause, et L. 1221-1 du code du travail ;

Attendu que l'évolution du droit des obligations, résultant de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, conduit à apprécier différemment, dans les relations de travail, la portée des offres et promesses de contrat de travail ;

Attendu que l'acte par lequel un employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction et

exprime la volonté de son auteur d'être lié en cas d'acceptation, constitue une offre de contrat de travail, qui peut être librement rétractée tant qu'elle n'est pas parvenue à son destinataire ; que la rétractation de l'offre avant l'expiration du délai fixé par son auteur ou, à défaut, l'issue d'un délai raisonnable, fait obstacle à la conclusion du contrat de travail et engage la responsabilité extra-contractuelle de son auteur ;

Attendu, en revanche, que la promesse unilatérale de contrat de travail est le contrat par lequel une partie, le promettant, accorde à l'autre,

le bénéficiaire, le droit d'opter pour la conclusion d'un contrat de travail, dont l'emploi, la rémunération et la date d'entrée en fonction sont déterminés, et pour la formation duquel ne manque que le consentement du bénéficiaire ; que la révocation de la promesse pendant le temps laissé au bénéficiaire pour opter n'empêche pas la formation du contrat de travail promis ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., joueur international de rugby, a reçu courant mai 2012 du club de rugby, société Union sportive carcassonnaise, une offre de contrat de travail pour la saison 2012/2013, à laquelle était jointe une convention prévoyant l'engagement pour la saison sportive 2012/2013, avec une option pour la saison suivante, une rémunération mensuelle brute de 3 200 euros, la mise à disposition d'un véhicule et un début d'activité fixé au 1er juillet 2012 ; que dans un courrier électronique adressé le 6 juin 2012 à l'agent du joueur, le club indiquait ne pas pouvoir donner suite aux contacts noués avec ce dernier ; que le 12 juin 2012, le joueur faisait parvenir le contrat au club, alors que, le lendemain, son agent adressait la promesse d'embauche signée ; que soutenant que la promesse d'embauche valait contrat de travail le joueur a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement de sommes au titre de la rupture ;

IV. LA PERIODE D'ESSAI

A. Notion et utilité

DOC. 5 : Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-15.283

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 17 mars 2011), que M. X... a été engagé par l'association Réseau groupement d'employeurs (le réseau) en qualité d'employé administratif et commercial le 8 juillet 2008 ; que par convention du même jour, le réseau a mis M. X... à la disposition de la société Tradimpex JL international (Tradimpex) à compter du 1er septembre 2008, pour une période d'un an avec un minimum incompressible de six mois, pour y occuper les fonctions d'employé administratif et commercial ; que M. X... a donné sa démission au réseau le 26 février 2009 et a été engagé par contrat de travail du 27 février 2009, à effet au 1er mars suivant, par la société Tradimpex en qualité d'employé administratif et commercial, avec une période d'essai d'un mois ; que cette société a mis fin à l'essai le 24 mars 2009 ; qu'invoquant l'illicéité de la période d'essai, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de dommages-intérêts pour licenciement abusif ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'accueillir cette demande, alors, selon le moyen,

Attendu que pour condamner l'employeur au paiement d'une somme à titre de rupture abusive du contrat de travail l'arrêt retient qu'il résulte d'un courrier électronique adressé, le 25 mai 2012, par le secrétariat du club qu'une promesse d'embauche a été transmise à l'agent et représentant du joueur de rugby, que la convention prévoit l'emploi proposé, la rémunération ainsi que la date d'entrée en fonction, de sorte que cet écrit constitue bien une promesse d'embauche valant contrat de travail, que dans la mesure où le joueur a accepté la promesse d'embauche il en résultait qu'un contrat de travail avait été formé entre les parties et il importe peu que le club de rugby ait finalement renoncé à engager le joueur, même antérieurement à la signature du contrat par le joueur, que la promesse d'embauche engage l'employeur même si le salarié n'a pas manifesté son accord ;

Qu'en statuant ainsi, sans constater que l'acte du 25 mai 2012 offrait au joueur le droit d'opter pour la conclusion du contrat de travail dont les éléments essentiels étaient déterminés et pour la formation duquel ne manquait que son consentement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule

que sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles contraires ou situation de coemploi, les contrats de travail successifs avec plusieurs employeurs ne permettent pas au salarié de se prévaloir à l'égard de son employeur de l'ancienneté acquise auprès d'un précédent employeur ; que lorsque le salarié d'une première société qui l'avait mis à disposition d'une seconde a démissionné pour signer un contrat de travail avec celle-ci, la période d'essai convenue avec le nouvel employeur est opposable au salarié ; qu'en effet, lorsque ce n'est pas le même contrat de travail qui s'est poursuivi, il rentre dans les prérogatives du nouvel employeur d'évaluer les compétences de son salarié au commencement de l'exécution du contrat de travail, sans que le travail accompli antérieurement à la signature de ce contrat, sous la subordination juridique du précédent employeur, ne prive le nouvel employeur du droit de se prévaloir d'une période d'essai ; qu'en l'espèce, il est acquis aux débats que M. X... a été salarié de l'association "Réseau groupement d'employeurs", entre juillet 2008 et février 2009 et mis à

disposition de la société Tradimpex ; que le 26 février 2009, M. X... a démissionné de l'association et signé un nouveau contrat de travail avec la société Tradimpex prévoyant expressément un essai d'un mois ; qu'en décidant que la période d'essai n'était pas opposable au salarié, cependant qu'elle avait été expressément et librement convenue entre M. X... et son nouvel employeur la société Tradimpex et se situait au commencement même de l'exécution de ce contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-20 du code du travail ;

DOC. 6 : Cass. Soc., 30 mars 2005, n° 02-46.103 (extrait)

Attendu que, pour débouter la salariée de sa demande en paiement d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de licenciement, d'une indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt attaqué a retenu qu'elle avait quitté sa fonction de commerciale pour celle, différente, de responsable d'agence adjoint ; que la période d'essai prévue dans le cadre de ce nouveau poste était licite ; qu'en signant la clause contractuelle, elle s'était engagée à "*courir le risque d'une rupture en période d'essai à la seule discrétion de la société Crit Intérim, ce qui constituait une renonciation à bénéficier des règles classiques du licenciement*" ;

B. Rupture

DOC. 7 : Cass. soc., 5 novembre 2014, n° 13-18.114

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par la société Tabillon à compter du 17 janvier 2011 en qualité de directeur commercial avec une période d'essai de trois mois renouvelable ; que par lettre du 8 avril 2011, son employeur a mis fin à la période d'essai à compter du 22 avril suivant ; qu'estimant que son contrat était devenu définitif et qu'en l'absence de procédure de licenciement, la rupture s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire et au titre de la rupture ;

Vu l'article L. 1221-25 code du travail ;

Attendu qu'en vertu de ce texte, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance ; qu'il en résulte qu'en cas de rupture pendant la période d'essai, le contrat prend fin au terme du délai de prévenance s'il est exécuté et au plus tard à l'expiration de la période d'essai ; que la poursuite de la relation de travail au-delà du terme

Mais attendu que la cour d'appel, qui a relevé que la société Tradimpex avait déjà pu évaluer les compétences de M. X... dans son travail et que c'était en raison de ses compétences reconnues et de l'expérience acquise chez elle au cours de la mise à disposition du salarié qu'elle l'avait embauché dans les mêmes fonctions, a pu décider que la stipulation d'une période d'essai était abusive ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

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

Attendu, ensuite, que si, en cours de contrat, les parties peuvent convenir, à l'occasion d'un changement d'emploi, d'une période probatoire, la rupture de celle-ci ne peut concerner le contrat de travail et a pour effet de replacer le salarié dans ses fonctions antérieures ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

de l'essai donne naissance à un nouveau contrat de travail à durée indéterminée qui ne peut être rompu à l'initiative de l'employeur que par un licenciement ;

Attendu que pour décider que le contrat de travail avait été rompu pendant la période d'essai et débouter le salarié de ses demandes au titre de la rupture du contrat de travail, l'arrêt, après avoir relevé que la période d'essai de trois mois prenait fin le 16 avril 2011, retient que le salarié a bénéficié du délai de prévenance de deux semaines auquel il pouvait prétendre, du 8 avril au 22 avril 2011, l'employeur lui ayant notifié par lettre du 8 avril 2011 que son essai n'était pas concluant et que, pour respecter le délai légal de prévenance de quinze jours, son contrat de travail serait rompu à compter du 22 avril 2011 ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que la relation de travail s'était poursuivie au-delà du terme de la période d'essai, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs : casse et annule.

DOC. 8 : Cass. soc., 11 janvier 2012, n° 10-14.868

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rouen, 26 janvier 2010), que M. X... a été engagé en qualité d'agent de sécurité par la société Sécurité protection par contrat à durée déterminée à temps partiel du 10 mars 2008 au 31 décembre 2008, avec une période d'essai d'un mois ; que par lettre du 14 mars 2008, l'employeur a mis fin à la période d'essai ; que M. X... a saisi la juridiction prud'homale aux fins de voir déclarer la rupture abusive et se voir allouer des dommages-intérêt ;

Attendu que la société Sécurité protection fait grief à l'arrêt de la condamner à verser à M. X... la somme de 8 403, 84 euros à titre d'indemnité de rupture anticipée du contrat de travail, alors, selon le moyen :

1°/ que l'employeur peut exiger d'un salarié des qualités de présentation et de comportement qu'il juge indispensable à l'exécution du contrat ; qu'il peut donc mettre fin à une période d'essai, même brève, dès lors qu'il s'est aperçu que ces qualités ne sont pas remplies, sans qu'il soit nécessaire

d'apprécier les qualités techniques du salarié ; qu'en jugeant abusive la rupture en période d'essai, au motif important que l'employeur n'aurait pas suffisamment testé les qualités professionnelles de l'intéressé, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du code du travail ;

Mais attendu que si l'employeur peut discrétionnairement mettre fin aux relations contractuelles avant l'expiration de la période d'essai, ce n'est que sous réserve de ne pas faire dégénérer ce droit en abus ; qu'ayant constaté que la société Sécurité protection avait mis fin à la période d'essai du salarié, fixée à un mois, après seulement deux jours de travail et sans avoir pu apprécier sa valeur professionnelle, la cour d'appel, saisie d'une demande fondée sur l'abus de droit, a caractérisé la faute de l'employeur et a souverainement évalué le préjudice dont elle a justifié l'existence par l'évaluation qu'elle en a faite ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

SÉANCE 4-5

POUVOIRS DE L'EMPLOYEUR ET DROITS FONDAMENTAUX DU SALARIE

I. LES POUVOIRS DE L'EMPLOYEUR

DOC. 1 : Cass. soc., 10 janvier 2012, n° 10-23.482 ; Bull. civ., V, n° 2

DOC. 2 : Cass. soc., 12 février 2013, n° 11-28.649

DOC. 3 : Cass. soc., 10 juin 2008, n° 06-19.229 ; Bull. civ., V, n° 129

II. LES DROITS FONDAMENTAUX DU SALARIE

A. Le respect de la vie privée

DOC. 4 : Cass. soc., 2 octobre 2001, n°99-42.942, "Nikon" (extrait)

DOC. 5 : Cass. soc., 7 avril 2010, n° 08-44.865 ; Bull. civ., V, n° 86

DOC. 6 : Cass. ch. mixte, 18 mai 2007, n° 05-40.803 ; Bull. civ., n° 3

DOC. 7 : Cass. soc., 12 septembre 2018, n°16-11.690

DOC. 8 : Cass., soc., 30 sept. 2020, n°19-12.058

B. La liberté religieuse

DOC. 9 : Cass. soc., 22 novembre 2017, n° 13-19.855

DOC. 10 : Cass. Soc., 29 janvier 2020 n°18-15.359, P+B+R+I

DOC. 11 : CJUE, 13 octobre 2022, aff. C-344/20, S.C.R.L.

C. La liberté d'expression

DOC. 12 : Cass. soc., 30 juin 2016, n° 15-10.557, publié

DOC. 13 : Cass. soc., 20 avril 2022, n°20-10.852, « Tex »

DOC. 14 : Cass. soc., 21 septembre 2022, n°21-13.045

D. Harcèlement et discrimination

DOC. 15 : Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702, publié

DOC. 16 : Cass. soc., 19 octobre 2011, n°09-72.672 ; Bull. civ., V, n° 236

DOC. 17 : Cass. soc., 11 janvier 2012, n° 10-28.213 ; Bull. civ., V, n° 12

DOC. 18 : Cass. soc., 12 juillet 2017, n° 15-26.262, publié

III. PREUVE ET EXERCICE DU POUVOIR PATRONAL

DOC. 20 : Cass. soc. 30 septembre 2020, n° 19-12.058 (affaire Petit Bateau), Extrait

DOC. 21 : Cass. soc., 8 mars 2023, n°21-17.802, FS-B

DOC. 22 : Cass. soc., 21 septembre 2022, n°20-16.841, publié (extrait)

IV. EXERCICES

Dissertation : *La liberté d'expression du salarié*

Commentaire de l'arrêt du 22 novembre 2017 (document n° 9)

Cas pratique : La banque Lazerche, vieil établissement de la place de Paris, fait appel à vos services pour répondre à ses questions suivantes :

1/ Pour des raisons de sécurité, les locaux de la banque sont équipés de caméras de surveillance. La salle des coffres, en particulier, est filmée en permanence et l'une des caméras est dirigée de façon continue sur le sas d'entrée où sont installés deux gardiens. Sur les écrans de télésurveillance, le responsable de la sécurité a remarqué que l'un des gardiens, Monsieur Testu, s'absentait fréquemment et assez longtemps et en a prévenu la DRH. Celle-ci a convoqué le salarié en vue d'un licenciement pour faute. Le gardien, qui explique qu'il a besoin de sortir pour fumer, objecte que les enregistrements portent atteinte à sa vie privée et sont irrecevables.

2/ Le nouveau responsable de la sécurité veut expérimenter, avec l'aval de sa hiérarchie, un nouveau mode de contrôle d'accès aux lieux les plus sensibles de l'établissement, dont la salle des coffres. Cette technique consiste à implanter un micro-processeur entre le pouce et l'index, ce qui permet aux salariés connectés et à eux seuls d'accéder aux locaux. Six salariés se sont portés volontaires pour se faire implanter la puce mais un syndicat menace de saisir le tribunal de grande instance pour contester ce procédé.

3/ Après la fermeture de la banque, le responsable de la sécurité a consulté, comme il le fait régulièrement, le contenu des ordinateurs et, intrigué par un dossier intitulé « Personnel et confidentiel » sur le poste de Madame Dudéfin, a ouvert l'un des fichiers dans lequel il a trouvé des éléments de comptabilité qui n'étaient pas ceux de la banque. Le responsable de la comptabilité a alors consulté la messagerie professionnelle Internet de Madame Dudéfin et a constaté que celle-ci correspondait plusieurs heures par jour avec son mari, expert-comptable, en l'aidant dans ses fonctions. Sur la base de ces éléments, l'employeur de Madame Dudéfin envisage de la licencier.

4/ Le responsable du service clientèle a reçu de nombreuses observations de clients car Monsieur Germain, qui s'occupe du service des coffres ouverts aux particuliers, a un piercing dans le nez. Le responsable lui a demandé à plusieurs reprises de le retirer lorsqu'il est en contact avec la clientèle mais Monsieur Cloarec refuse. Il est envisagé de le licencier.

5/ Le directeur de la banque a reçu à sa demande Madame Petitbois, récemment recrutée pour travailler dans le domaine de l'ingénierie financière. Celle-ci se plaint des réflexions de son supérieur, Monsieur Bonnot, qui dit à longueur de journée qu'elle « a couché » pour obtenir son poste, que les femmes ne peuvent être à la fois belles et intelligentes, qu'elle réussit dans l'entreprise grâce son physique, suggérant qu'elle a des relations avec plusieurs cadres dirigeants de la société et faisant remarquer que cela compense son manque de compétence. Le directeur de la banque a muté Monsieur Bonnot dans un autre service, mais c'est trop tard : Madame Petitbois, qui est arrêtée pour dépression, envisage d'attaquer son employeur.

I. LES POUVOIRS DE L'EMPLOYEUR

DOC. 1 : Cass. soc., 10 janvier 2012, n° 10-23.482, vidéo-surveillance.

Vu les articles L. 1222-4 du code du travail et 1134 du code civil ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... et divers autres salariés de la société de nettoyage Technique française du nettoyage (TFN), affectés sur le site de la société cliente Guillet, ayant saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir le paiement notamment de primes d'habillement, leur employeur a demandé et obtenu le 3 septembre 2008 une ordonnance sur requête désignant un huissier aux fins de visionner les enregistrements des caméras de vidéo-surveillance placées à l'entrée de la société cliente pour la période d'avril à août 2008 et d'établir un relevé des heures d'arrivée et de départ de ses salariés à comparer avec les relevés d'activité établis par le chef d'équipe ; que le procès-verbal, dressé le 18 septembre 2008, a été produit par l'employeur dans la procédure prud'homale ; que les salariés et le syndicat des services CFDT de Maine-et-Loire ont sollicité en référé la rétractation de l'ordonnance sur requête et la nullité des actes subséquents ;

Attendu que pour les débouter de leur demande, l'arrêt confirmatif retient par motifs propres et adoptés que le renforcement de la vidéo-surveillance par la société cliente n'ayant pas pour but de contrôler le travail des salariés prestataires

mais uniquement de surveiller les portes d'accès de ses locaux pour renforcer la sécurité et l'employeur ayant dès le 20 mai 2008 avisé ses salariés de ce dispositif, remplissant en cela son obligation de loyauté par une information à laquelle il n'était pas tenu au regard de l'article L. 1222-4 du code du travail, le procédé ayant été installé par le client de l'entreprise, les enregistrements litigieux constituent un moyen de preuve licite ;

Attendu cependant que si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail, il ne peut être autorisé à utiliser comme mode de preuve les enregistrements d'un système de vidéo-surveillance installé sur le site d'une société cliente permettant le contrôle de leur activité dont les intéressés n'ont pas été préalablement informés de l'existence ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que la lettre du 20 mai 2008, qu'elle a dénaturée, n'informait pas les salariés de l'existence d'un dispositif de vidéo surveillance qui permettait de contrôler leurs heures d'arrivée et de départ sur le lieu du travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

DOC. 2 : Cass. soc., 12 février 2013, n° 11-28.649, clé USB personnelle.

Vu les articles 9 du code de procédure civile et L. 1121-1 du code du travail ;

Attendu selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée le 26 juillet 2006 en qualité d'assistante administrative par la société PBS, a été licenciée pour faute grave par lettre du 20 février 2009 motif pris notamment de l'enregistrement sur une clé USB d'informations confidentielles concernant l'entreprise et de documents personnels de collègues et du dirigeant de l'entreprise ;

Attendu que pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel retient que l'employeur ne peut se prévaloir d'un moyen de preuve illicite, la salariée n'étant pas présente lorsque sa clé USB personnelle a été consultée par

son employeur et n'ayant donc pas été informée de son droit d'en refuser le contrôle ou d'exiger la présence d'un témoin ;

Attendu cependant qu'une clé USB, dès lors qu'elle est connectée à un outil informatique mis à la disposition du salarié par l'employeur pour l'exécution du contrat de travail, étant présumée utilisée à des fins professionnelles, l'employeur peut avoir accès aux fichiers non identifiés comme personnels qu'elle contient, hors la présence du salarié ;

Qu'en statuant comme elle a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

DOC. 3 : Cass. soc., 10 juin 2008, n° 06-19.229, Art. 145 Cpc : actes de concurrence déloyale.

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rennes, 20 juin 2006), que la société Mediasystem, entreprise de conseil en publicité venant aux droits de la société Parannonces, qui employait Mme X... en qualité de responsable d'agence avant la démission de celle-ci

le 14 octobre 2005 pour rejoindre une société concurrente, la société SIMEP, a obtenu du président du tribunal de commerce une ordonnance de référé autorisant un huissier de justice à accéder aux fichiers non expressément référencés comme

personnels par la salariée contenues dans l'ordinateur mis à sa disposition par la société Mediasystem ;

Attendu que Mme X... fait grief à l'arrêt d'avoir fait droit à la demande de la société Mediasystem, alors, selon le moyen :

1°/ que le respect de l'intimité de la vie privée en même temps que le secret des correspondances commandent que l'exclusion concerne non seulement les fichiers identifiés comme personnels par une mention expresse, mais également les fichiers pouvant être regardés, à raison de leur objet, comme personnels ; qu'en refusant d'exclure de la mesure cette catégorie de fichier, les juges du fond ont violé les articles 145 du code de procédure civile, 9 du code civil, 8 de de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 12 de la Déclaration universelle des droits de l'homme ;

2°/ que les fichiers concernant les contacts du salarié avec des entreprises tierces, en vue de la recherche d'un emploi, peuvent être regardés comme personnels ; qu'en refusant d'exclure ces fichiers, les juges du fond ont violé les articles 145 du code de procédure civile, 9 du code civil, 8 de

de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 12 de la Déclaration universelle des droits de l'homme, ensemble le principe suivant lequel le salarié a droit à la liberté de travailler ;

Mais attendu que le respect de la vie personnelle du salarié ne constitue pas en lui-même un obstacle à l'application de l'article 145 du 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 ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a estimé que l'employeur avait des raisons légitimes et sérieuses de craindre que l'ordinateur mis à la disposition de la salariée avait été utilisé pour favoriser des actes de concurrence déloyale, a pu confier à un huissier de justice la mission de prendre copie, en présence de la salariée ou celle-ci dûment appelée et aux conditions définies par le jugement confirmé, des messages échangés avec des personnes identifiées comme étant susceptibles d'être concernées par les faits de concurrence soupçonnés ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

II. LES DROITS FONDAMENTAUX DU SALARIE

A. Le respect de la vie privée

DOC. 4 : Cass. Soc., 2 octobre 2001, n° 99-42.942, « Nikon » (extrait)

(...)

Le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée ; que celle-ci implique en particulier le secret des correspondances ; que l'employeur ne peut dès lors sans violation de cette liberté fondamentale

prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur ; (...)

DOC. 5 : Cass. soc., 7 avril 2010, n° 08-44.865, indemnisation de l'occupation du domicile à des fins professionnelles.

Attendu, selon les arrêts attaqués (Versailles, 23 mai 2008) que M. Z... et un certain nombre d'autres responsables de secteur de la société Nestlé waters marketing et distribution ont saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement d'une indemnité au titre de l'occupation partielle de leur domicile privé à des fins professionnelles ;

Attendu que la société Nestlé fait grief aux arrêts d'avoir dit qu'elle devait verser aux salariés demandeurs au pourvoi principal une indemnité d'occupation de leur domicile à des fins professionnelles et d'avoir (pourvois n° G 08-44.866 et J 08-44.867) annulé la clause des avenants aux contrats de travail en date du 9 mai 2007 stipulant que la rémunération des intéressés tient

compte de la sujétion résultant de l'occupation de leur domicile privé à des fins professionnelles, alors, selon, le moyen:

1° / que l'utilisation par un salarié d'une partie de son domicile pour les besoins de son activité professionnelle, lorsqu'elle est connue au moment de la conclusion du contrat de travail, constitue une modalité particulière de son exécution nécessairement prise en compte dans l'économie générale du contrat de travail et qui n'a pas en elle-même à donner lieu à une indemnisation spécifique au titre des frais professionnels, l'employeur devant seulement prendre à sa charge l'ensemble des frais directement engagés pour l'exercice de la profession au domicile (matériel informatique,

téléphone, connexion internet ...) ; qu'en l'espèce, il était constant que les salariés responsables de secteur avaient essentiellement une activité commerciale itinérante et devaient par ailleurs accomplir quelques tâches administratives depuis leur domicile, l'employeur mettant à cet effet à leur disposition du matériel informatique et prenant en charge les frais de communication ; que les salariés responsables de secteur ne pouvaient pas revendiquer une indemnité pour frais professionnels à raison de l'exercice de tâches administratives à domicile qui n'était pas contractuellement prévue, l'exécution du contrat de travail pour partie à domicile étant prise en compte dans l'économie générale du contrat de travail ; qu'en retenant que la sujétion consistant à utiliser une partie du domicile personnel pour les besoins de l'activité professionnelle constituait en soi des frais professionnels devant faire l'objet d'une indemnité spécifique, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil et par fausse application le principe selon lequel l'employeur doit prendre en charge les frais professionnels ;

2° / que le principe d'égalité ne vaut qu'entre des salariés placés dans une situation comparable ; qu'il n'interdit pas qu'une catégorie de salariés voie incluse dans la rémunération de base l'utilisation d'une partie du domicile pour les besoins de l'activité professionnelle, et qu'une autre, placée dans une situation différente, bénéficie à cet égard d'une indemnité spécifique ; qu'en l'espèce, il ressort des constatations des juges du fond que les chefs de régions et les responsables de secteur n'étaient pas placés dans la même situation, les premiers devant essentiellement travailler à domicile afin d'effectuer des tâches administratives, les seconds ayant essentiellement une activité commerciale itinérante ; qu'en se fondant néanmoins sur les modalités de rémunération et d'indemnisation des frais professionnels des salariés chefs de région pour en

déduire que les salariés responsables de secteur devaient percevoir une indemnité liée à leur activité à domicile, les juges du fond ont violé par fausse application le principe d'égalité ;

Mais attendu que l'occupation, à la demande de l'employeur, du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de celui-ci et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail ; que si le salarié, qui n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail, accède à la demande de son employeur, ce dernier doit l'indemniser de cette sujétion particulière ainsi que des frais engendrés par l'occupation à titre professionnel du domicile ;

Attendu, encore, que la cour d'appel qui, appréciant les faits et les preuves, a constaté que les responsables de secteur et les chefs de région, quoique relevant de catégories professionnelles distinctes, se trouvaient dans la même situation au regard de la sujétion considérée, puisque les uns comme les autres voyaient transformer une partie de leur domicile en bureau, a retenu que l'employeur ne justifiait d'aucune raison objective et pertinente pouvant légitimer la disparité de traitement résultant du fait qu'il avait réservé aux seuls chefs de région l'octroi d'une indemnité compensatrice de cette occupation ;

Attendu, enfin, que les juges du fond ont constaté que le contrat de travail initial des salariés n'incluait pas l'indemnisation litigieuse dans leur rémunération forfaitaire et, qu'en l'absence de stipulation dans l'accord collectif du 27 mars 2007, la seule mention dans les avenants aux contrats de travail de la prise en compte de cette sujétion dans la rémunération forfaitaire, sans fixer un montant, n'était pas de nature à établir que la contrepartie de l'occupation de leur domicile privé à des fins professionnelles était indemnisée ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

DOC. 6 : Cass. ch. mixte, 18 mai 2007, n° 05-40.803, consultation du courrier par l'employeur.

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

réduction corrélative de son salaire ; que l'intéressé a signé en conséquence un avenant à son contrat de travail ; que sa contestation ultérieure de la sanction a été rejetée par les juges du fond ;

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

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

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

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

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

Attendu que pour statuer comme elle a fait, la cour d'appel a retenu qu'il est patent que le

document litigieux, particulièrement obscène, avait provoqué un trouble dans l'entreprise, porté atteinte à son image de marque et eu inmanquablement un retentissement certain sur la personne même de son directeur dont M. X... était le chauffeur et donc un proche collaborateur ;

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

Par ces motifs : casse et annule.

DOC. 7 : Cass. soc., 12 septembre 2018, n°16-11.690

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme Y... , salariée de l'Agence du Palais, gérée par Mme X... , a été engagée le 6 janvier 2004 en qualité de négociatrice immobilier par la société Dupain ; que le 3 mars 2009, elle a été licenciée pour faute grave par cette dernière et a saisi la juridiction prud'homale ; que Mme X... a été désignée en qualité de liquidateur amiable de la société Dupain ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement pour faute grave dépourvu de cause réelle et sérieuse et de le condamner à verser des sommes à la salariée, alors, selon le moyen :

1°/ que caractérise une faute grave, la seule diffusion, publique ou privée, par le salarié sur le réseau social Facebook de propos injurieux et humiliants à l'encontre de son employeur ; qu'ayant relevé que Mme Y... avait proféré des propos injurieux et offensants à l'égard de Mme X... , son employeur, et en décidant cependant que ce grief n'est pas constitutif d'une faute grave au motif inopérant que l'employeur n'en démontre pas le caractère public dès lors que les termes litigieux n'étaient accessibles qu'à un groupe fermé de quatorze personnes et étaient donc d'ordre privé, la cour d'appel a violé les

articles L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

2°/ qu'en écartant la faute grave sans rechercher, comme elle était invitée à le faire, si ce grief tiré de la diffusion de propos injurieux et offensants à l'égard de l'employeur n'était pas au moins constitutif d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'après avoir constaté que les propos litigieux avaient été diffusés sur le compte ouvert par la salariée sur le site facebook et qu'ils n'avaient été accessibles qu'à des personnes agréées par cette dernière et peu nombreuses, à savoir un groupe fermé composé de quatorze personnes, de sorte qu'ils relevaient d'une conversation de nature privée, la cour d'appel a pu retenir que ces propos ne caractérisaient pas une faute grave ; qu'exerçant le pouvoir qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, elle a décidé que le grief ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs : casse et annule

DOC. 8 : Cass. soc., 30 sept. 2020, n°19-12.058, « Petit Bateau »

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 12 décembre 2018), Mme X... a été engagée à compter du 1er juillet 2010 en qualité de chef de projet export par la

société Petit Bateau. Par lettre du 15 mai 2014, elle a été licenciée pour faute grave, notamment pour avoir manqué à son obligation contractuelle de confidentialité en publiant le 22 avril 2014 sur son compte Facebook une photographie de la nouvelle collection printemps/été 2015 présentée exclusivement aux commerciaux de la société.

2. Contestant son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes. (...)

Réponse de la Cour

5. D'abord, si en vertu du principe de loyauté dans l'administration de la preuve, l'employeur ne peut avoir recours à un stratagème pour recueillir une preuve, la cour d'appel, qui a constaté que la publication litigieuse avait été spontanément communiquée à l'employeur par un courriel d'une autre salariée de l'entreprise autorisée à accéder comme « amie » sur le compte privé Facebook de Mme X..., a pu en déduire que ce procédé d'obtention de preuve n'était pas déloyal.

6. Ensuite, il résulte des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et 9 du code de procédure civile, que le droit à la preuve peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie privée à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit proportionnée au but poursuivi.

B. Liberté religieuse

DOC. 9 : Cass. soc., 22 novembre 2017, n° 13-19.855

Vu les articles L. 1121-1, L. 1132-1, dans sa rédaction applicable, L. 1133-1, L. 1321-3, 2°, du code du travail, dans sa rédaction applicable, ensemble l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et les articles 2, § 2, et 4, § 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

Attendu qu'il résulte des articles L. 1121-1, L. 1132-1 et L. 1133-1 du code du travail, mettant en oeuvre en droit interne les dispositions des articles 2, § 2, et 4, § 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, que les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une

7. La production en justice par l'employeur d'une photographie extraite du compte privé Facebook de la salariée, auquel il n'était pas autorisé à accéder, et d'éléments d'identification des « amis » professionnels de la mode destinataires de cette publication, constituait une atteinte à la vie privée de la salariée.

8. Cependant, la cour d'appel a constaté que, pour établir un grief de divulgation par la salariée d'une information confidentielle de l'entreprise auprès de professionnels susceptibles de travailler pour des entreprises concurrentes, l'employeur s'était borné à produire la photographie de la future collection de la société publiée par l'intéressée sur son compte Facebook et le profil professionnel de certains de ses « amis » travaillant dans le même secteur d'activité et qu'il n'avait fait procéder à un constat d'huissier que pour contrecarrer la contestation de la salariée quant à l'identité du titulaire du compte.

9. En l'état de ces constatations, la cour d'appel a fait ressortir que cette production d'éléments portant atteinte à la vie privée de la salariée était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la confidentialité de ses affaires.

10. Le moyen n'est donc pas fondé. [...]

PAR CES MOTIFS, la Cour :
REJETTE le pourvoi ;

exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché ; qu'aux termes de l'article L. 1321-3, 2°, du code du travail, le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;

Attendu que, saisie par la Cour de cassation dans le présent pourvoi d'une question préjudicielle, la Cour de justice de l'Union européenne, par arrêt du 14 mars 2017 (CJUE, Asma Y..., aff. C-188/15), a dit pour droit : "L'article 4, § 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de

traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens que la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une travailleuse portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de cette disposition" ;

Attendu, par ailleurs, que, par arrêt du même jour (CJUE, 14 mars 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15), la Cour de justice a dit pour droit : "L'article 2, § 2, sous a), de la directive 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doit être interprété en ce sens que l'interdiction de porter un foulard islamique, qui découle d'une règle interne d'une entreprise privée interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions au sens de cette directive ; qu'en revanche, une telle règle interne d'une entreprise privée est susceptible de constituer une discrimination indirecte au sens de l'article 2, § 2, sous b), de la directive 2000/78/CE s'il est établi que l'obligation en apparence neutre qu'elle prévoit entraîne, en fait, un désavantage particulier pour les personnes adhérant à une religion ou à des convictions données, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un objectif légitime, tel que la poursuite par l'employeur, dans ses relations avec ses clients, d'une politique de neutralité politique, philosophique ainsi que religieuse, et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier" ;

Attendu que la Cour de justice a précisé, dans les motifs de cette dernière décision (§ 43), s'agissant du refus d'une salariée de renoncer au port du foulard islamique dans l'exercice de ses activités professionnelles auprès de clients de l'employeur, qu'il appartient à la juridiction nationale de vérifier si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise, et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il eût été possible à l'employeur, face à un tel refus, de lui proposer un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement ;

Attendu qu'il en résulte que l'employeur, investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié, peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, en application de l'article L. 1321-5 du code du travail,

une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients ; qu'en présence du refus d'une salariée de se conformer à une telle clause dans l'exercice de ses activités professionnelles auprès des clients de l'entreprise, il appartient à l'employeur de rechercher si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il lui est possible de proposer à la salariée un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme Y... a été engagée à compter du 15 juillet 2008 par contrat de travail à durée indéterminée par la société Micropole univers, société de conseil, d'ingénierie et de formation spécialisée dans le développement et l'intégration de solutions décisionnelles, en qualité d'ingénieur d'études ; qu'elle a été convoquée à un entretien préalable à un éventuel licenciement le 15 juin 2009 et licenciée par lettre du 22 juin 2009 pour faute pour avoir refusé d'ôter son foulard islamique lorsqu'elle intervenait dans des entreprises clientes de la société ; que la salariée a saisi le 10 novembre 2009 la juridiction prud'homale en contestant son licenciement et en faisant valoir qu'il constituait une mesure discriminatoire en raison de ses convictions religieuses ;

Attendu que, pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient qu'une entreprise doit tenir compte de la diversité des clients et de leurs convictions et qu'elle est donc naturellement amenée à imposer aux employés qu'elle envoie au contact de sa clientèle une obligation de discrétion qui respecte les convictions de chacun, à la condition toutefois que la restriction qui en résulte soit justifiée par la nature de la tâche à effectuer et proportionnée au but recherché, qu'en l'espèce, il est établi qu'une société cliente a souhaité que les interventions de la salariée se fassent désormais sans port de voile afin de ne pas gêner certains de ses collaborateurs, que la restriction que l'employeur a alors imposée à la liberté de la salariée de manifester ses convictions religieuses par sa tenue vestimentaire a été proportionnée au but recherché puisque seulement limitée aux contacts avec la clientèle, les travaux effectués dans ses locaux par un ingénieur d'études portant un voile ne lui créant aucune difficulté selon ses propres déclarations, qu'ainsi, il apparaît que le licenciement ne procède pas d'une discrimination tenant à ses convictions religieuses puisque la salariée était autorisée à continuer à les exprimer au sein de l'entreprise mais qu'il est

justifié par une restriction légitime procédant des intérêts de l'entreprise alors que la liberté donnée à la salariée de manifester ses convictions religieuses débordait le périmètre de l'entreprise et empiétait sur les sensibilités de ses clients et donc sur les droits d'autrui ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations qu'aucune clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail n'était prévue dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur en application de l'article L. 1321-5 du code du travail et que l'interdiction faite à la salariée de porter le foulard islamique dans ses contacts avec

les clients résultait seulement d'un ordre oral donné à une salariée et visant un signe religieux déterminé, ce dont il résultait l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses, et alors qu'il résulte de l'arrêt de la Cour de justice en réponse à la question préjudicielle posée que la volonté d'un employeur de tenir compte des souhaits d'un client de ne plus voir les services dudit employeur assurés par une salariée portant un foulard islamique ne saurait être considérée comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 4, § 1, de la directive du 27 novembre 2000, la cour d'appel a méconnu la portée des textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

DOC. 10 : Cass. Soc., 29 janvier 2020 n°18-15.359

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 27 septembre 2018), engagé le 14 novembre 2011 en qualité de consultant sûreté, statut cadre, par la société Risk & Co, qui assure des prestations de services dans le domaine de la sécurité et de la défense à des gouvernements, organisations internationales non gouvernementales ou entreprises privées, M. X... a été licencié pour faute grave le 13 août 2013.

2. Soutenant avoir été licencié pour un motif discriminatoire en ce qu'il lui était reproché le port de la barbe, le salarié a saisi la juridiction prud'homale le 26 novembre 2013 de demandes tendant à la nullité de son licenciement, à sa réintégration et au paiement de diverses sommes indemnitaires.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de prononcer la nullité du licenciement du salarié, d'ordonner sa réintégration dans le délai de trente jours suivant la notification de l'arrêt et de condamner la société Risk & Co à lui payer certaines sommes à titre de provision à valoir sur son préjudice et de salaire correspondant à la mise à pied conservatoire, alors :

« 1°/ que si l'employeur est tenu de respecter les convictions religieuses de son salarié, celles-ci, sauf clause expresse, n'entrent pas dans le cadre du contrat de travail et le salarié doit exécuter la prestation de travail pour laquelle il a été embauché ; que ne constitue ni une discrimination, ni une violation de la liberté individuelle ou religieuse du salarié, l'injonction faite par un employeur qui fournit des prestations de conseil aux entreprises dans le domaine de l'information, de l'analyse et de la gestion des risques de toute nature, dans des environnements mouvants,

instables et dégradés, à un consultant en sécurité, affecté à des missions dans des zones à risques, d'adopter, pour sa propre sécurité et celle des personnes auprès desquelles il est affecté dans le cadre de sa mission, une apparence tenant compte des us et coutumes des pays dans lesquels il doit se rendre ; qu'une telle exigence, inhérente à la fonction occupée, justifie l'injonction de revenir à un port de barbe exclusif de toute connotation susceptible de remettre en cause la sécurité de la mission, dans le pays dans lequel elle doit être exécutée ; que l'article 13 du contrat de travail de M. X..., embauché en qualité de consultant sûreté avec une prise de fonctions au Yémen, stipulait que "dans l'exercice de ses fonctions, M. X... obéit aux lois et règlements des pays dans lesquels il est amené à travailler ainsi qu'aux règlements intérieurs des différentes structures des clients. Il respecte les us et coutumes des pays dans lesquels il se rendra" ; qu'à cet égard, la société Risk & Co avait fait valoir que M. X..., embauché en tenant compte de ce qu'il se présentait comme spécialiste du Proche et Moyen-Orient, avait affiché sa préférence pour une affectation dans un pays de culture arabo-musulmane ; qu'en ne vérifiant pas si le refus du salarié de revenir à une barbe d'apparence plus neutre et comparable à celle qu'il portait au moment de son embauche, afin notamment de lui confier une mission de sécurité au Yémen ou dans les pays en adéquation avec son affectation préférentielle et ses compétences, ne constituait pas une méconnaissance de ses obligations contractuelles, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

2°/ que ne constitue ni une discrimination, ni une violation de la liberté individuelle ou religieuse d'un salarié, mais une simple restriction légitime, proportionnée et objectivement justifiée, l'injonction faite par un employeur qui fournit des

prestations de conseil aux entreprises dans le domaine de l'information, de l'analyse et de la gestion des risques de toute nature, inhérents aux environnements mouvants, instables et dégradés, à un consultant en sécurité, amené à exécuter ses missions dans des zones à risques, d'adopter, pour sa propre sécurité et celle des personnes auprès desquelles il est affecté dans le cadre de sa mission, une apparence tenant compte des us et coutumes des pays dans lesquels il est affecté ; qu'une telle exigence, inhérente à la fonction occupée, justifie l'injonction de revenir à un port de barbe exclusif de toute connotation susceptible de remettre en cause la sécurité de la mission ; que compte tenu du contexte de la mission assignée au salarié, de sa nature, du pays de destination des missions, la restriction relative à l'apparence de la barbe portée par le salarié, afin qu'elle reflète une neutralité, est justifiée par la nature de la tâche à accomplir, proportionnée au but poursuivi, ladite restriction répondant à une exigence professionnelle essentielle et déterminante, l'objectif de la restriction étant légitime ; qu'en énonçant que le licenciement reposait pour partie sur des motifs pris de ce que l'employeur considère comme l'expression par M. X... de ses convictions politiques ou religieuses au travers du port de sa barbe, sans rechercher si la fonction occupée par le salarié, en qualité de consultant de sécurité destiné à être affecté régulièrement dans des zones potentiellement dangereuses et politiquement instables, n'imposait pas la restriction litigieuse, au regard de la nécessité de tenir compte du sens attribué à l'apparence de la barbe dans lesdites zones, l'employeur ne pouvant prendre le risque d'envoyer au Yémen un salarié dont l'apparence pouvait justifier une stigmatisation et mettre en péril sa sécurité et celle des personnes qu'il devait accompagner, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1121-1 et L. 1131-1 du code du travail ;

3°/ que la société Risk & Co, avait versé aux débats le témoignage d'un ancien consultant en sécurité qui avait précisé : "J'ai observé que les militaires avec lesquels on travaillait étaient particulièrement inquiets et sur leur garde. Un comportement ou une apparence inappropriés s'apparentant à celles de groupes terroristes aurait même pu nous mettre sérieusement en danger" ; qu'en ne s'expliquant pas sur cette attestation, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ que la légitimité d'une restriction apportée à la liberté religieuse d'un salarié, en l'état du droit applicable antérieur à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 n'était pas subordonnée à l'existence d'une note de service ou d'un règlement intérieur ; que l'absence d'un tel support a pour seule

conséquence d'imposer un examen de la restriction alléguée en relevant l'existence d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante ; qu'en se fondant sur le fait que l'employeur ne produisait aucun règlement intérieur ni aucune note de service précisant la nature des restrictions qu'il entendait imposer en raison des impératifs de sécurité qu'il invoque, la cour d'appel a statué par des motifs inopérants et violé les articles 1321-1, L. 1321-2-1 et L. 1321-5 du code du travail. »

Réponse de la Cour

4. Il résulte des articles L. 1121-1, L. 1132-1, dans sa rédaction applicable, et L. 1133-1 du code du travail, mettant en oeuvre en droit interne les dispositions des articles 2, § 2, et 4, § 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, que les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché. Au termes de l'article L. 1321-3, 2° du code du travail dans sa rédaction applicable, le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

5. L'employeur, investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié, peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, en application de l'article L. 1321-5 du code du travail dans sa rédaction applicable, une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients.

6. Ayant relevé que l'employeur ne produisait aucun règlement intérieur ni aucune note de service précisant la nature des restrictions qu'il entendait imposer au salarié en raison des impératifs de sécurité invoqués, la cour d'appel en a déduit à bon droit, sans être tenue de procéder à une recherche inopérante, que l'interdiction faite au salarié, lors de l'exercice de ses missions, du port de la barbe, en tant qu'elle manifesterait des convictions religieuses et politiques, et l'injonction faite par l'employeur de revenir à une apparence considérée par ce dernier comme plus neutre caractérisaient l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses et politiques du salarié.

7. Il résulte par ailleurs de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, 14 mars 2017, Micropole Univers, C-188/15), que la notion d'« exigence professionnelle essentielle et déterminante », au sens de l'article 4 § 1 de la directive 2000/78 du 27 novembre 2000, renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause. Elle ne saurait, en revanche, couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client.

8. Dès lors, la cour d'appel a exactement retenu que si les demandes d'un client relatives au port d'une barbe pouvant être connotée de façon religieuse ne sauraient, par elles-mêmes, être considérées comme une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 4 § 1 de la directive n° 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, l'objectif légitime de sécurité du personnel et des clients de l'entreprise peut justifier en application de ces mêmes dispositions des restrictions aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives et, par suite, permet à l'employeur d'imposer aux salariés une apparence neutre lorsque celle-ci est rendue nécessaire afin de prévenir un danger objectif.

V. également :

- Cass. soc., 14 avril 2021, n° 19-24.079

- CJUE (Grande Chambre), 15 juillet 2021, extrait du communiqué de la CJUE :

« La Cour examine, dans un premier temps, en lien avec l'affaire C-804/18, si une règle interne d'une entreprise, interdisant aux travailleurs de porter tout signe visible de convictions politiques, philosophiques ou religieuses sur le lieu de travail, constitue, à l'égard des travailleurs qui observent certaines règles vestimentaires en fonction de préceptes religieux, une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions, interdite par la directive 2000/78.

À cet égard, la Cour relève que le port de signes ou de vêtements pour manifester la religion ou les convictions est couvert par la « liberté de pensée, de conscience et de religion ». En outre, aux fins de l'application de la directive 2000/78, les termes « religion » et « convictions » s'analysent comme les deux faces d'un même et unique motif de discrimination.

Par ailleurs, la Cour rappelle sa jurisprudence selon laquelle une telle règle ne constitue pas une discrimination directe dès lors qu'elle vise indifféremment toute manifestation de telles convictions et traite de manière identique tous les travailleurs de l'entreprise, en leur imposant, de

9. Ayant relevé que si l'employeur considérait la façon dont le salarié portait sa barbe comme une provocation politique et religieuse, il ne précisait ni la justification objective de cette appréciation, ni quelle façon de tailler la barbe aurait été admissible au regard des impératifs de sécurité avancés, la cour d'appel a constaté, appréciant souverainement les éléments de preuve qui lui étaient soumis et sans être tenue de s'expliquer sur ceux qu'elle décidait d'écarter, que l'employeur ne démontrait pas les risques de sécurité spécifiques liés au port de la barbe dans le cadre de l'exécution de la mission du salarié au Yémen de nature à constituer une justification à une atteinte proportionnée aux libertés du salarié.

10. La cour d'appel en a déduit à bon droit, sans encourir le grief de la quatrième branche du moyen qui manque en fait, que le licenciement du salarié reposait, au moins pour partie, sur le motif discriminatoire pris de ce que l'employeur considérait comme l'expression par le salarié de ses convictions politiques ou religieuses au travers du port de sa barbe, de sorte que le licenciement était nul en application de l'article L. 1132-4 du code du travail.

manière générale et indifférenciée, une neutralité vestimentaire s'opposant au port de tels signes. La Cour estime que ce constat n'est pas remis en cause par la considération que certains travailleurs observent des préceptes religieux imposant de porter une certaine tenue vestimentaire. En effet, si une règle telle que celle visée ci-dessus est certes de nature à occasionner un désagrément particulier pour de tels travailleurs, cela est sans incidence sur le constat selon lequel cette même règle, traduisant une politique de neutralité de l'entreprise, n'instaure en principe pas de différence de traitement entre travailleurs fondée sur un critère indissociablement lié à la religion ou aux convictions.

(...)

La Cour examine, dans un deuxième temps, si une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions 4, découlant d'une telle règle interne, est susceptible d'être justifiée par la volonté de l'employeur de poursuivre une politique de neutralité politique, philosophique et religieuse à l'égard de ses clients ou usagers, afin de tenir compte des attentes légitimes de ceux-ci.

Elle répond par l'affirmative, tout en identifiant les éléments qui conditionnent cette conclusion. À cet égard, la Cour relève, d'abord, que la volonté d'un employeur d'afficher, dans les relations avec les clients, une politique de neutralité politique, philosophique ou religieuse peut constituer un objectif légitime. La Cour précise toutefois que cette simple volonté ne suffit pas, comme telle, à justifier de manière objective une différence de traitement indirectement fondée sur la religion ou les convictions, le caractère objectif d'une telle

DOC. 11 : CJUE, 13 octobre 2022, aff. C-344/20, S.C.R.L. (extrait)

Par ces motifs, la Cour (deuxième chambre) dit pour droit : (...) 2) L'article 2, paragraphe 2, sous a), de la directive 2000/78 doit être interprété en ce sens qu'une disposition d'un règlement de travail d'une entreprise interdisant aux travailleurs de manifester en paroles, de manière vestimentaire ou de toute autre manière, leurs convictions religieuses ou philosophiques, quelles qu'elles

C. La liberté d'expression

DOC. 12 : Cass. soc., 30 juin 2016, n° 15-10.557

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 17 août 2009 en qualité de directeur administratif et financier par l'association guadeloupéenne de gestion et de réalisation des examens de santé et de promotion de la santé (l'association), qui a pour mission de gérer le centre d'examen de santé, structure sanitaire faisant partie du dispositif général de la santé publique en Guadeloupe ; qu'après avoir dénoncé au procureur de la République les agissements d'un membre du conseil d'administration et du président de l'association, il a été licencié, par lettre du 29 mars 2011, pour faute lourde ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale en nullité de son licenciement et en paiement de diverses sommes à titre d'indemnités et de rappels de salaire ;

Vu l'article 10 § 1 de la de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Attendu qu'en raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté d'expression, en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail, le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont il a

justification ne pouvant être identifié qu'en présence d'un besoin véritable de cet employeur. Les éléments pertinents afin d'identifier un tel besoin sont notamment les droits et les attentes légitimes des clients ou des usagers et, plus spécifiquement, en matière d'enseignement, le souhait des parents de voir leurs enfants encadrés par des personnes ne manifestant pas leur religion ou leurs convictions lorsqu'elles sont en contact avec les enfants.

soient, ne constitue pas, à l'égard des travailleurs qui entendent exercer leur liberté de religion et de conscience par le port visible d'un signe ou d'un vêtement à connotation religieuse, une discrimination directe « fondée sur la religion ou les convictions », au sens de cette directive, **dès lors que cette disposition est appliquée de manière générale et indifférenciée.**

eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui, s'ils étaient établis, seraient de nature à caractériser des infractions pénales, est frappé de nullité ;

Attendu que pour dire qu'il n'y avait pas lieu d'annuler le licenciement et débouter le salarié de sa demande de réintégration, l'arrêt retient que la nullité ne peut être prononcée en l'absence de texte la prévoyant puisque les articles L. 1132-3-3 et L. 1132-4 du code du travail issus de la loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013, n'étaient pas applicables à l'époque du licenciement et que les faits dénoncés par le salarié ne se rattachaient pas à des faits de corruption, ce qui exclut l'application de l'article L. 1161-1 du code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le licenciement était motivé par le fait que le salarié, dont la bonne foi ne pouvait être mise en doute, avait dénoncé au procureur de la République des faits pouvant être qualifiés de délictueux commis au sein de l'association, 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.

DOC. 13 : Cass. soc., 20 avril 2022, n°20-10.852, « Tex »

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 3 décembre 2019), M. [S], humoriste connu sous le nom de scène «

Tex », a été engagé en qualité d'animateur, entre septembre 2000 et décembre 2017, par de multiples contrats à durée déterminée d'usage conclus avec la

société Sony Pictures télévision production France, aux droits de laquelle vient la société Satisfy, pour animer un jeu télévisé dénommé « Les Z'amours », diffusé sur la chaîne France 2.

2. Le 6 décembre 2017, le salarié a été mis à pied et convoqué à un entretien préalable en vue d'une possible sanction pouvant aller jusqu'à la rupture de son contrat de travail. Le 14 décembre 2017, l'employeur lui a notifié la rupture de son contrat pour faute grave.

3. Contestant cette décision et sollicitant la requalification de ses contrats de travail en un contrat à durée indéterminée, le salarié a saisi la juridiction prud'homale. Exposé du litige Examen des moyens Sur le premier moyen et sur le second moyen, pris en ses troisième et quatrième branches, ci-après annexés

Moyens

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui sont, pour le premier, irrecevable, et, pour le second, pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le second moyen, pris en ses première et deuxième branches

Énoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de juger motivée la rupture des relations contractuelles, de rejeter ses demandes tendant à voir prononcer la nullité de son licenciement et, subsidiairement, dire ce licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, de rejeter ses demandes tendant à la condamnation de son employeur à lui verser des indemnités à titre de licenciement nul et, subsidiairement, pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi que ses demandes d'indemnité légale de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents, de rappel de salaire sur mise à pied et de congés payés afférents, alors : « 1°/ que sauf abus résultant de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées ; que ne commet aucun abus dans l'exercice de sa liberté d'expression, ni aucun manquement à son engagement d'éthique, le salarié qui formule, même en public lors d'une émission de télévision, un trait d'humour provocant, a fortiori lorsqu'il le fait en sa qualité d'humoriste ; qu'en se fondant sur un tel trait d'humour, pour dire fondé sur une faute grave le licenciement, la cour d'appel a violé l'article L. 1121-1 du code du travail et l'article 10, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

2°/ sauf abus résultant de propos injurieux, diffamatoires ou excessifs, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées ; que ne commet aucun abus dans l'exercice de sa liberté d'expression, ni aucun manquement à son engagement d'éthique, le salarié qui s'exprime, même de façon sarcastique, dans un cercle restreint ; qu'en se fondant également, pour dire fondé sur une faute grave le licenciement, sur des propos que le salarié avait tenu à des collègues en « off », et n'avaient donc fait l'objet d'aucune publicité, la cour d'appel a violé l'article L. 1121-1 du code du travail et l'article 10, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. »

Réponse de la Cour

6. Selon l'article 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, toute personne a droit à la liberté d'expression. Ce droit comprend la liberté d'opinion et la liberté de recevoir ou de communiquer des informations ou des idées sans qu'il puisse y avoir ingérence d'autorités publiques et sans considération de frontière.

7. L'exercice de ces libertés comportant des devoirs et des responsabilités peut être soumis à certaines formalités, conditions, restrictions ou sanctions prévues par la loi, qui constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à l'intégrité territoriale ou à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, à la protection de la réputation ou des droits d'autrui, pour empêcher la divulgation d'informations confidentielles ou pour garantir l'autorité et l'impartialité du Motivation Page 4 / 11 Pourvoi N°20-10.852-Chambre sociale 20 avril 2022 pouvoir judiciaire.

8. Il résulte de l'article L. 1121-1 du code du travail que, sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché peuvent être apportées.

9. Si la rupture du contrat de travail, motivée par les propos tenus par le salarié, constitue manifestement une ingérence de l'employeur dans l'exercice de son droit à la liberté d'expression tel que garanti par l'article 10, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, il appartient cependant au juge de vérifier si, concrètement, dans l'affaire qui lui est soumise, une telle ingérence est nécessaire dans une société démocratique, et, pour ce faire, d'apprécier la nécessité de la mesure au regard du

but poursuivi, son adéquation et son caractère proportionné à cet objectif.

10. Pour procéder à la mise en balance des intérêts en présence, la cour d'appel a d'abord constaté qu'aux conditions particulières du contrat de travail figurait une clause par laquelle l'animateur reconnaissait avoir pris connaissance et s'engageait à respecter l'ensemble des dispositions du cahier des missions et des charges de France 2 et de la Charte des antennes de France Télévisions et notamment « le respect des droits de la personne », comme constituant « une des caractéristiques majeures de l'esprit devant animer les programmes des chaînes publiques de télévision » tandis que la clause figurant à l'article 4.2 du contrat précisait que « toute atteinte à ce principe par Tex, qu'elle se manifeste à l'antenne ou sur d'autres médias, constituerait une faute grave permettant à Sony Pictures Télévision Production, dès que celle-ci en serait informée, de rompre immédiatement le contrat ».

11. Elle a ajouté que la Charte des antennes France Télévisions prévoyait au chapitre « Respect de la personne et de la dignité », en son paragraphe 2.9, le refus de toute complaisance à l'égard des propos risquant d'exposer une personne ou un groupe de personnes à la haine ou au mépris, notamment pour des motifs fondés sur le sexe, et en son paragraphe 2.11, le refus de toute valorisation de la violence et plus particulièrement des formes perverses qu'elle peut prendre telles que le sexisme et l'atteinte à la dignité humaine.

12. La cour d'appel a constaté que le 30 novembre 2017, participant à l'émission « C'est que de la télé ! » sur la chaîne C8, le salarié a été invité à conclure par un dernier trait d'humour et a alors tenu les propos suivants : « Comme c'est un sujet super sensible, je la tente : les gars vous savez c'qu'on dit à une femme qu'a déjà les deux yeux au beurre noir ? - Elle est terrible celle-là ! - on lui dit plus rien on vient déjà d'lui expliquer deux fois ! ».

13. La cour d'appel a ensuite relevé que ces propos avaient été tenus alors, d'une part, que l'actualité médiatique était mobilisée autour de la révélation début octobre de « l'affaire [D] » et de la création de blogs d'expression de la parole de femmes tels que « #metoo » et « #balancetonporc » et d'autre part, que quelques jours auparavant, à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes du 25 novembre 2017, le Président de la République avait annoncé des mesures visant à lutter contre les violences sexistes et sexuelles, rappelant que 123 femmes étaient décédées sous les coups, en France, au cours de l'année 2016.

14. Elle a encore, d'une part, souligné le contexte particulier dans lequel le salarié avait tenu ses propos, au terme d'une émission diffusée en direct

et à une heure de grande écoute, dans des circonstances ne permettant pas à leur auteur de s'en distancier pour tenter d'en atténuer la portée, malgré des précautions oratoires qui traduisaient la conscience qu'il avait de dépasser alors les limites acceptables et, d'autre part, constaté que, dans les jours suivants, à l'occasion d'un tournage de l'émission dont il était l'animateur, le salarié, après s'être vanté auprès de l'un des collègues d'avoir ainsi « fait son petit buzz », avait adopté, vis-à-vis d'une autre candidate, une attitude déplacée, consistant en plusieurs questions sur la fréquence de ses relations sexuelles avec son compagnon, qui ne correspondait manifestement pas aux engagements qu'il avait renouvelés auprès de son employeur lorsque celui-ci l'avait alerté sur la nécessité de faire évoluer le comportement qu'il avait sur le plateau avec les femmes.

15. Elle a conclu que le comportement adopté par le salarié dans les jours qui ont suivi son intervention dans l'émission « C'est que de la télé ! », loin de le distancier de la banalisation apparente de la violence vis-à-vis des femmes résultant des termes de la « blague » proférée, renforçait au contraire cette banalisation, sous le prétexte d'une censure imputée à son employeur, indirectement mis en cause à plusieurs reprises au cours de ces tournages, et que la réitération de propos misogynes, déplacés et injurieux ne permettait pas de retenir la légitimité des transgressions que s'était autorisées le salarié en abusant de sa liberté d'expression et en s'affranchissant de la clause d'éthique à laquelle il avait contractuellement souscrit, de tels propos étant, en outre de nature à ternir durablement l'image de la société qui l'employait, clairement menacée par un courrier du 5 décembre 2017 de France Télévisions, exigeant le remplacement « sans délai » de l'animateur en application des clauses contractuelles liant les parties.

16. De l'ensemble de ces éléments, la cour d'appel qui a fait ressortir que le licenciement, fondé sur la violation par le salarié d'une clause de son contrat de travail d'animateur, poursuivait le but légitime de lutte contre les discriminations à raison du sexe et les violences domestiques et celui de la protection de la réputation et des droits de l'employeur, a exactement déduit, compte tenu de l'impact potentiel des propos réitérés du salarié, reflétant une banalisation des violences à l'égard des femmes, sur les intérêts commerciaux de l'employeur, que cette rupture n'était pas disproportionnée et ne portait donc pas une atteinte excessive à la liberté d'expression du salarié.

17. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour : REJETTE le pourvoi ;

DOC. 14 : Cass. soc., 21 septembre 2022, n°21-13.045

(...)

3. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse et de rejeter sa demande de dommages-intérêts, alors « que les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail sur leur lieu de travail et que les opinions émises dans ce cadre ne peuvent faire l'objet de sanction ; que le salarié s'est exprimé sur l'organisation de son travail au cours d'une réunion "expression des salariés loi Auroux" alors qu'il faisait l'objet d'une surcharge de travail ; qu'en retenant que l'expression du salarié dépassait le cadre de son droit à la libre expression dans l'entreprise et constituait une faute de nature à justifier son licenciement, sa surcharge de travail ne l'exonérant pas de cette faute, la cour d'appel a violé les articles L. 2281-1 et L. 2281-3 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 2281-1 et L. 2281-3 du code du travail, dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 :

4. Il résulte de ces textes que les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail. Sauf abus, les

D. Harcèlement et discrimination

DOC. 15 : Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-19.702

Vu les articles L. 1152-1, L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ;

Attendu que ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et qui, informé de l'existence de faits susceptibles de constituer un harcèlement moral, a pris les mesures immédiates propres à le faire cesser ;

Attendu selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 27 janvier 1997 par la société Finimétal en qualité d'agent de fabrication de radiateurs tubulaires, exerçant en dernier lieu les fonctions d'agent de qualité, a saisi la juridiction prud'homale

opinions que le salarié émet dans l'exercice de ce droit, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

5. Pour dire le licenciement justifié par une cause réelle et sérieuse, l'arrêt, après avoir écarté les autres griefs imputés au salarié, retient que lors de la réunion d'expression collective des salariés du 14 janvier 2015, il a, en présence de la direction et de plusieurs salariés de l'entreprise, remis en cause les directives qui lui étaient données par sa supérieure hiérarchique, tentant d'imposer au directeur général un désaveu public de cette dernière. Il ajoute que le médecin du travail a constaté, deux jours plus tard, l'altération de l'état de santé de la supérieure hiérarchique. Il en déduit que ce comportement s'analyse en un acte d'insubordination, une attitude de dénigrement et constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

6. En statuant ainsi, **par des motifs impropres à caractériser l'abus par le salarié dans l'exercice de son droit d'expression directe et collective**, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE,

le 22 mars 2011 en résiliation judiciaire aux torts de l'employeur de son contrat de travail et en paiement de dommages-intérêts pour harcèlement moral et indemnités de rupture ; qu'à cette instance, est intervenu volontairement son supérieur hiérarchique M. Y... ; qu'à la suite de deux visites de reprise par le médecin du travail les 5 et 21 juillet 2011 concluant à son aptitude à un poste similaire dans un environnement de travail différent et à l'inaptitude à son poste d'agent de qualité, il a été licencié par lettre du 27 décembre 2011 pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement ;

Attendu que, pour rejeter la demande du salarié au titre du harcèlement moral, la cour d'appel a retenu que s'agissant des dispositifs de prévention du harcèlement moral que tout employeur doit mettre en œuvre dans son entreprise, il convient de

souligner que de par la nature même des faits de harcèlement moral qu'il s'agit de prévenir, un tel dispositif ne peut avoir principalement pour objet que de faciliter pour les salariés s'estimant victimes de tels faits la possibilité d'en alerter directement leur employeur ou par l'intermédiaire de représentants qualifiés du personnel, que l'employeur justifiait avoir modifié son règlement intérieur pour y insérer une procédure d'alerte en matière de harcèlement moral, avoir mis en œuvre dès qu'il a eu connaissance du conflit personnel du salarié avec son supérieur hiérarchique immédiat une enquête interne sur la réalité des faits, une réunion de médiation avec le médecin du travail, le directeur des ressources humaines et trois membres

DOC. 16 : Cass. soc., 19 octobre 2011, n°09-72.672

Vu les articles L. 1153-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 24 janvier 2000 par la Société nouvelle groupement taxi et occupant en dernier lieu les fonctions de superviseur d'une équipe de standardistes, a été licencié le 24 octobre 2006 pour faute grave, un harcèlement sexuel lui étant reproché ;

Attendu que pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, après avoir constaté, d'une part, que le salarié avait tenu des propos à caractère sexuel à deux de ses collègues féminines lors de l'envoi de messages électroniques hors du temps et du lieu de travail, sur MSN entre 12 heures et 13 heures 30, puisqu'il travaille de 15 heures à 23 heures ou lors de soirées organisées après le

DOC. 17 : Cass. soc., 11 janvier 2012, n° 10-28.213

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 27 octobre 2010), que M. X..., engagé le 1er août 2002 par la société Bessière frères qui exploite un restaurant, d'abord par contrat d'apprentissage puis par contrat à durée indéterminée en qualité de chef de rang, a été licencié, le 29 mai 2007, pour avoir refusé d'ôter pendant le service les boucles d'oreilles qu'il portait depuis le 14 avril précédent ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour contester la licéité de son licenciement ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire le licenciement nul et de nul effet et de le condamner à lui payer une somme à titre de dommages et intérêts alors, selon le moyen, que ne constitue pas une discrimination le pouvoir de l'employeur d'imposer à un salarié des contraintes vestimentaires si elles sont justifiées par la nature des tâches à accomplir et proportionnées au but recherché ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir que son restaurant gastronomique recevait

du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en prenant la décision au cours de cette réunion d'organiser une mission de médiation pendant trois mois entre les deux salariés en cause confiée au directeur des ressources humaines ;

Qu'en statuant ainsi, sans qu'il résulte de ses constatations que l'employeur avait pris toutes les mesures de prévention visées aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail et, notamment, avait mis en œuvre des actions d'information et de formation propres à prévenir la survenance de faits de harcèlement moral, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

travail, et, d'autre part, qu'il avait, sur son lieu de travail, fait des réflexions déplacées à une autre salariée sur son physique et suivi une troisième dans les toilettes, la cour d'appel a retenu que les premiers faits, relevant de la vie personnelle du salarié, ne pouvaient constituer une faute dans l'exécution du contrat de travail tandis que les seconds ne suffisaient pas à caractériser des agissements de harcèlement sexuel ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les propos à caractère sexuel et les attitudes déplacées du salarié à l'égard de personnes avec lesquelles l'intéressé était en contact en raison de son travail ne relevaient pas de sa vie personnelle, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

une clientèle attirée par sa réputation de marque, laquelle impose une tenue sobre du personnel en salle ; que le salarié, serveur dans ce restaurant, était au contact direct de cette clientèle et qu'ainsi le port de boucles d'oreilles pendant la durée du service était incompatible avec ses fonctions et ses conditions de travail ; qu'en affirmant que ce simple exercice, dans les conditions légales, du pouvoir de direction par l'employeur constituait une discrimination, la cour d'appel a violé ensemble les dispositions des articles L.1121-1 et L.1132-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant rappelé qu'en vertu de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut être licencié en raison de son sexe ou de son apparence physique, la cour d'appel a relevé que le licenciement avait été prononcé au motif, énoncé dans la lettre de licenciement que "votre statut au service de la clientèle ne nous permettait pas de tolérer le port de boucles d'oreilles sur l'homme que

vous êtes", ce dont il résultait qu'il avait pour cause l'apparence physique du salarié rapportée à son sexe ; qu'ayant constaté que l'employeur ne justifiait pas sa décision de lui imposer d'enlever ses boucles d'oreilles par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, elle a pu en

DOC. 18 : Cass. soc., 12 juillet 2017, n° 15-26.262

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 1^{er} septembre 2015), que M. X..., engagé à compter du 3 novembre 2008 en qualité de conducteur de bus par la société ST2N, a été licencié le 26 octobre 2012 ; qu'il s'était porté candidat aux élections professionnelles du 5 avril 2012 ; qu'estimant subir une discrimination à raison de son activité syndicale ainsi qu'une inégalité de traitement, il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de limiter à une certaine somme le montant des dommages-intérêts alloués pour non-respect du principe de l'égalité de traitement, alors, selon le moyen, que le principe d'égalité interdit de traiter de manière différente des situations comparables, à moins que la différenciation ne soit objectivement justifiée ; que le salarié soutenait qu'il faisait l'objet d'une différence de traitement injustifiée au regard de l'octroi aux seules femmes de l'entreprise d'une demi-journée de repos à l'occasion de la journée de la femme ; qu'en jugeant la différence de traitement justifiée par la nécessité de favoriser la lutte des

DOC. 19 : Cass. Soc. 8 janvier 2020, n°18-20.151

Sur le moyen unique :

Vu l'article 455 du code de procédure civile ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. B..., engagé en qualité de directeur du développement et du patrimoine à compter du 21 mars 2011 par la société Habitat Beaujolais Val-de-Saône, a été licencié pour faute grave le 16 juillet 2015 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que, pour juger le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que, pour répondre à l'exigence d'exhaustivité et d'impartialité, l'enquête interne diligentée par l'employeur devait consister à entendre la totalité

III. PREUVE ET EXERCICE DU POUVOIR PATRONAL

DOC. 20 : Cass. soc. 30 septembre 2020, n° 19-12.058 (affaire Petit Bateau), Extrait

7. La production en justice par l'employeur d'une photographie extraite du compte privé Facebook de la salariée, auquel il n'était pas autorisé à accéder, et d'éléments d'identification des « amis » professionnels de la mode destinataires de cette publication, constituait une

déduire que le licenciement reposait sur un motif discriminatoire ; que le moyen, inopérant en ce qu'il se fonde sur l'article L. 1121-1 du code du travail dont la cour d'appel n'a pas fait application, n'est pas fondé ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

femmes dans leur combat pour une égalité avec les hommes non acquise dans le milieu professionnel quand rien ne justifie que les hommes soient exclus de ce combat pour l'égalité hommes/femmes, la cour d'appel a violé l'article L. 3221-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'en application des articles L. 1142-4, L. 1143-1 et L. 1143-2 du code du travail, interprétés à la lumière de l'article 157, paragraphe 4, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, un accord collectif peut prévoir au seul bénéfice des salariées de sexe féminin une demi-journée de repos à l'occasion de la journée internationale pour les droits des femmes, dès lors que cette mesure vise à établir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes ; que c'est dès lors à bon droit que la cour d'appel a statué comme elle l'a fait ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

des collaborateurs du salarié puisque, dans la lettre de licenciement, l'employeur s'était prévalu à l'encontre du salarié d'agissements de harcèlement moral envers tous ses collaborateurs ; qu'ainsi, dès lors que seule la moitié de ces collaborateurs, appartenant, en outre, presque tous à un seul des deux services dirigés par le salarié, avait été entendue, l'enquête interne devait être écartée des débats ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à écarter cet élément de preuve, la cour d'appel a méconnu les exigences du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE,

atteinte à la vie privée de la salariée.

8. Cependant, la cour d'appel a constaté que, pour établir un grief de divulgation par la salariée d'une information confidentielle de l'entreprise auprès de professionnels susceptibles de travailler pour des

entreprises concurrentes, l'employeur s'était borné à produire la photographie de la future collection de la société publiée par l'intéressée sur son compte Facebook et le profil professionnel de certains de ses « amis » travaillant dans le même secteur d'activité et qu'il n'avait fait procéder à un constat d'huissier que pour contrecarrer la contestation de la salariée quant à l'identité du titulaire du compte.

DOC. 21 : Cass. soc., 8 mars 2023, n°21-17.802, FS-B

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 8 avril 2021), Mme [N] a été engagée, le 22 octobre 2007, en qualité de prothésiste ongulaire par la société 3A Grenelle (la société).

2. Contestant son licenciement, prononcé pour faute grave par lettre du 12 août 2013, la salariée a saisi la juridiction prud'homale.

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses deuxième et troisième branches, ci-après annexé

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le moyen, pris en ses première et quatrième branches

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que ses pièces n° 10, 13, et 72 sont inopposables à la salariée, que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et de le condamner, en conséquence, à lui payer diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement abusif, d'indemnité compensatrice de préavis, de rappel de salaires pour la mise à pied conservatoire, de l'indemnité conventionnelle de licenciement et en application de l'article 700 du code de procédure civile ainsi que d'ordonner la remise de bulletins de salaire, d'une attestation destinée à Pôle emploi et d'un certificat de travail conformes à l'arrêt, alors :

« 1°/ que l'illicéité d'un moyen de preuve n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats ; qu'il appartient aux juges du fond de rechercher si l'utilisation de cette preuve a porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect

9. En l'état de ces constatations, la cour d'appel a fait ressortir que cette production d'éléments portant atteinte à la vie privée de la salariée était indispensable à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, soit la défense de l'intérêt légitime de l'employeur à la confidentialité de ses affaires.

de la vie personnelle du salarié et le droit à la preuve, lequel peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi ; qu'en décidant qu'il y avait lieu de constater que l'utilisation de la vidéosurveillance avait porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, et de dire que les pièces n° 10 (procès-verbal de constat de la vidéosurveillance), n° 13 (CD des vidéosurveillances), et n° 72, accessoire de la précédente (détail des extraits de la vidéosurveillance), étaient inopposables à la salariée dans le cadre de la procédure prud'homale au prétexte qu'il résultait des déclarations de l'employeur que la production de la vidéosurveillance n'était pas indispensable à l'exercice de son droit, puisque qu'il existait d'autres éléments susceptibles de révéler les irrégularités reprochées à la salariée quand elle avait pourtant écarté ces autres éléments de preuve rapportés par l'employeur en soulignant leur insuffisance à démontrer la prétention de l'employeur, ce dont il résultait que seuls l'exploitation des images de la vidéosurveillance et le constat d'huissier qu'elle avait déclarés inopposables à la salariée étaient de nature à démontrer la matérialité et la réalité des détournements de fonds et des soustractions frauduleuses commis par la salariée, et partant le bien fondé des prétentions de l'employeur, la cour d'appel a violé les articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

4°/ qu'est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionné au but recherché l'atteinte portée à la vie privée d'un salarié par le placement sous vidéosurveillance du magasin où il travaille dans un but de sécurité des personnes et des biens ; qu'en énonçant, pour dire inopposable à la salariée le mode de preuve constitué par les enregistrements provenant du dispositif de vidéosurveillance, que l'installation d'une caméra dans le magasin portait atteinte au droit au respect

de sa vie privée, ce qui était disproportionné au but poursuivi sans rechercher, comme elle y était invitée si l'installation de ce dispositif n'avait pas pour but d'assurer la sécurité des personnes et la prévention des atteintes aux biens compte tenu des fréquents faits de vols qui avaient lieu dans les "nail bar", la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. »

Réponse de la Cour

5. Il résulte des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde de droits de l'homme et des libertés fondamentales que l'illicéité d'un moyen de preuve n'entraîne pas nécessairement son rejet des débats, le juge devant, lorsque cela lui est demandé, apprécier si l'utilisation de cette preuve a porté atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect de la vie personnelle du salarié et le droit à la preuve, lequel peut justifier la production d'éléments portant atteinte à la vie personnelle d'un salarié à la condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

6. En présence d'une preuve illicite, le juge doit d'abord s'interroger sur la légitimité du contrôle opéré par l'employeur et vérifier s'il existait des raisons concrètes qui justifiaient le recours à la surveillance et l'ampleur de celle-ci. Il doit ensuite rechercher si l'employeur ne pouvait pas atteindre un résultat identique en utilisant d'autres moyens plus respectueux de la vie personnelle du salarié. Enfin le juge doit apprécier le caractère proportionné de l'atteinte ainsi portée à la vie personnelle au regard du but poursuivi.

7. La cour d'appel a d'abord constaté que l'employeur, d'une part, n'avait informé la salariée

DOC. 22 : Cass. soc., 21 septembre 2022, n°20-16.841, publié (extrait)

Réponse de la Cour

8. Les décisions définitives des juridictions pénales statuant au fond sur l'action publique ont au civil autorité absolue en ce qui concerne ce qui a été nécessairement jugé quant à l'existence du fait incriminé, sa qualification et la culpabilité ou l'innocence de ceux auxquels le fait est imputé. L'autorité de la chose jugée au pénal s'étend aux motifs qui sont le soutien nécessaire du chef de dispositif prononçant la décision.

ni des finalités du dispositif de vidéosurveillance ni de la base juridique qui le justifiait, contrairement aux dispositions de l'article 32 de la loi du 6 janvier 1978 et, d'autre part, n'avait pas sollicité, pour la période considérée, l'autorisation préfectorale préalable exigée par les dispositions, alors applicables, de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 et des articles L. 223-1 et suivants du code de la sécurité intérieure, ce dont elle a exactement déduit que les enregistrements litigieux extraits de la vidéosurveillance constituaient un moyen de preuve illicite.

8. Elle a ensuite relevé que, pour justifier du caractère indispensable de la production de la vidéosurveillance, la société faisait valoir que les enregistrements avaient permis de confirmer les soupçons de vol et d'abus de confiance à l'encontre de la salariée, révélés par un audit qu'elle avait mis en place au cours des mois de juin et juillet 2013 et qui avait mis en évidence de nombreuses irrégularités concernant l'enregistrement et l'encaissement en espèces des prestations effectuées par la salariée, tout en constatant que la société ne produisait pas cet audit dont elle faisait également état dans la lettre de licenciement.

9. De ces seules constatations et énonciations, dont il résulte que la production des enregistrements litigieux n'était pas indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur, dès lors que celui-ci disposait d'un autre moyen de preuve qu'il n'avait pas versé aux débats, peu important qu'elle ait ensuite estimé que la réalité de la faute reprochée à la salariée n'était pas établie par les autres pièces produites, la cour d'appel a pu déduire que les pièces litigieuses étaient irrecevables.

10. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

9. La cour d'appel ayant constaté que le licenciement était motivé par les faits de violences volontaires commis le 7 mars 2017, pour lesquels le salarié avait été condamné par le tribunal de police, c'est à bon droit qu'elle a décidé que l'autorité absolue de la chose jugée au pénal s'opposait à ce que le salarié soit admis à soutenir devant le juge prud'homal, l'illicéité du mode de preuve jugé probant par le juge pénal.

10. Le moyen n'est donc pas fondé

SÉANCE 6

LES CONTRATS DE TRAVAIL ATYPIQUES

I. RECOURS AUX CONTRATS DE TRAVAIL « A DUREE LIMITEE » (CDD ET CTT)

DOC. 1 : Des contrats courts de plus en plus nombreux. Le Monde, 3 avril 2019

DOC. 2 : Dares, « Les usages des contrats courts », 6 mai 2021 / La part des CDD dans les embauches hors intérim s'est accrue fortement en 20 ans, passant de 76 % en 2000 à 87 % en 2017.

DOC. 3 : Cass. soc., 21 janvier 2004, n° 03-42.769 ; Bull. civ., V, n° 27

II. SUCCESSION DE CONTRATS « A DUREE LIMITEE »

DOC. 4 : Cass. soc., 24 juin 2015, n° 13-26.631

DOC. 5 : Cass. soc., 14 juin 2007, n° 06-40.377

III. REQUALIFICATION

DOC. 6 : Cass. soc., 24 mars 2010, n° 08-45.552 ; Bull. civ., V, n° 74

DOC. 7 : Cass. soc., 10 avril 2019, n°18-10.614

DOC. 8 : Cass. Soc., 29 janvier 2020 n°18-15.359

VI. EXERCICES

Dissertation : *Le contrat de chantier ou d'opération*

Cas pratique : La société Neptune, spécialisée en matière de conseil aux entreprises, fait appel à vos services pour traiter des problèmes suivants :

1°/ Madame Dudéfin fait depuis plusieurs mois des remplacements au service de la paye, particulièrement affecté par les arrêts longue maladie : un CDD d'un mois par-ci, un CDD de deux mois par-là. Cela fait presque un an qu'elle est dans l'entreprise et n'a jamais retourné à l'employeur aucun de ses contrats signés. Le DRH souhaite mettre fin à ses services mais elle prétend être désormais sous contrat à durée indéterminée.

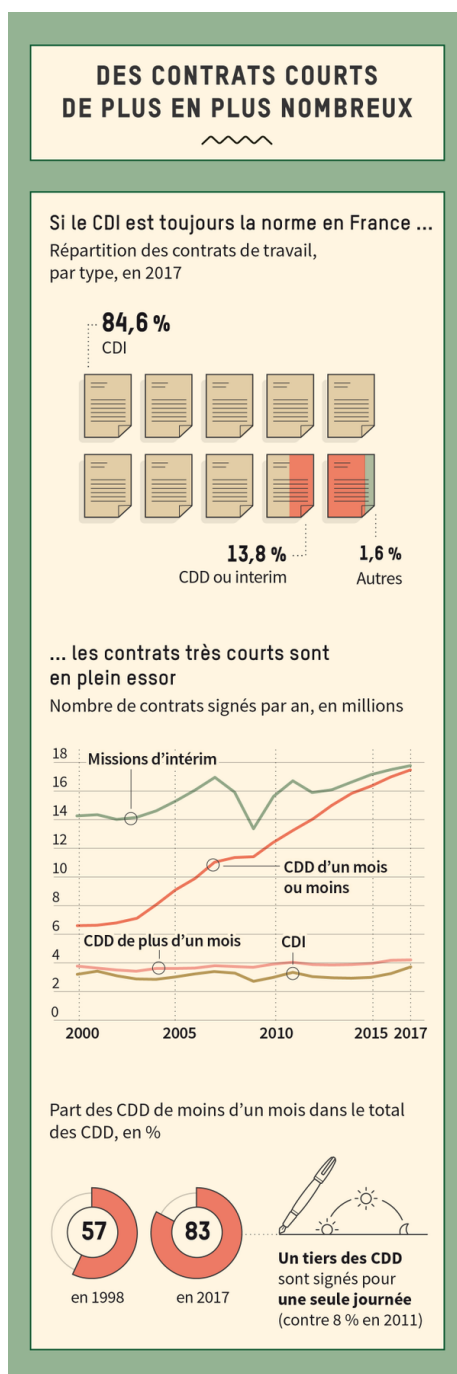
2°/ Embauché pour douze mois il y a maintenant un an, le très prometteur Monsieur Cloarec s'est vu proposer le renouvellement de son CDD pour huit mois. Ce second contrat a été immédiatement signé. Or, depuis, il est moins investi, arrive en retard et repart parfois avant l'heure. Le DRH l'a convoqué et s'est entendu rétorquer par le salarié qu'il est intouchable en CDD. Le DRH compte demander la requalification de son contrat en CDI et le licencier pour faute.

3°/ Afin d'accompagner la société Molex dans une importante opération de fusion, la société Neptune a eu recours à trois travailleurs temporaires de la société d'intérim Kbis. Ces derniers ont travaillé un an, puis six mois pour cette mission tout en intervenant dans d'autres dossiers. A l'expiration du contrat de mise à disposition, l'un des travailleurs, Monsieur Testu, a demandé à la société Neptune de l'embaucher en la menaçant, à défaut, de faire reconnaître l'existence d'un contrat de travail entre eux.

4°/ Madame Lupin travaille comme consultante à raison de 18h par semaine pour la société Neptune depuis de nombreuses années. Elle a une seconde activité, depuis aussi longtemps, au service de la société Jupiter, dirigée par son mari, où elle tient la comptabilité, tâche pour laquelle elle est rémunérée 10h par semaine. La société Jupiter ayant fait faillite, Madame Lupin a besoin de travailler plus pour la société Neptune et a exigé de passer à temps plein, 35 heures par semaine. La société Neptune peut-elle s'y opposer ?

I. RECOURS AUX CONTRATS DE TRAVAIL « A DUREE LIMITEE » (CDD ET CTT)

DOC. 1 : Des contrats courts de plus en plus nombreux. Le Monde, 3 avril 2019



DOC. 2 : Dares, « Les usages des contrats courts », 6 mai 2021 / La part des CDD dans les embauches hors intérim s'est accrue fortement en 20 ans, passant de 76 % en 2000 à 87 % en 2017.

(...) Côté employeurs, les contrats courts répondent tout d'abord à un besoin temporaire de main-d'œuvre que les salariés permanents ne peuvent satisfaire.

Ainsi, dans les secteurs du commerce, de l'hôtellerie-restauration et dans les collectivités territoriales, c'est d'abord le surcroît temporaire d'activité et la saisonnalité de l'emploi qui justifient cet usage. Dans le secteur de la santé, du médico-social et de l'action sociale, le remplacement de salariés absents est le principal motif de recours invoqué. Mais "le recours croissant à des contrats courts s'explique souvent par une gestion à l'économie des ressources humaines et un manque de personnel permanent" à laquelle s'ajoutent "des contraintes organisationnelles et des obligations légales".

Dans le secteur de la santé, du médico-social et de l'action sociale, les contraintes d'ordre organisationnel et institutionnel et l'obligation de continuité de service expliquent le recours aux contrats courts, selon la Dares. **CONSTITUTION D'UN VIVIER DE REMPLAÇANTS.** Le recours aux contrats courts est "fortement dépendant de la bonne gestion d'un vivier de personnes travaillant régulièrement pour l'établissement. Dans le cas des traiteurs, la constitution et la gestion de ce 'pool' semblent efficaces malgré des volumes de recrutements importants. Ils recrutent ainsi leurs salariés en contrat court parmi une liste d'extras avec lesquels ils ont l'habitude de travailler, sans pour autant que ces serveurs et maîtres d'hôtel ne leur soient exclusivement réservés." Selon les cas, ce vivier vient compléter d'autres sources de flexibilité, comme le recours aux heures supplémentaires ou la polyvalence des salariés permanents, ou constitue au contraire la seule alternative envisageable pour répondre à des besoins ponctuels, non prévisibles et de courte durée. Ces besoins sont générés notamment par la mise en tension d'équipes permanentes qui ne peuvent absorber la charge de travail de salariés en congé, malades ou démissionnaires. On retrouve l'exemple du secteur de la santé et du médico-social, pour lequel "la gestion du vivier de candidats est une activité à part entière dont le coût peut être très élevé. Ce 'halo' de contractuels apporte en effet un soulagement aux personnels en place, mais au prix de nombreux efforts d'adaptation, d'intégration, de formation au poste de travail".

DOC. 3 : Cass. soc., 21 janvier 2004, n° 03-42.769

Attendu que M. X... et dix-sept autres salariés ont été mis à la disposition de la société Sovab par diverses entreprises de travail temporaire pour effectuer différentes missions entre les années 1991 et 2001 ; qu'estimant avoir été mis à disposition de la société Sovab afin de pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise, les salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification de ces contrats de travail temporaire en contrats de travail à durée indéterminée, ainsi que le paiement de diverses sommes à titre d'indemnité de requalification ;

Attendu que la société Sovab fait grief aux arrêts attaqués (Nancy, 19 février 2003), d'avoir accueilli les demandes de requalification et par conséquent de l'avoir condamnée au paiement de diverses sommes au titre de cette requalification, [...]

Mais attendu qu'aux termes du premier alinéa de l'article L. 124-2 du Code du travail, le contrat de travail temporaire ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice ; que selon le second alinéa de ce texte, un utilisateur ne peut faire appel à des salariés intérimaires que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée "mission", et seulement dans les cas énumérés à l'article L. 124-

2-1, et notamment en cas d'accroissement temporaire d'activité ; qu'il en résulte que, dans ce dernier cas, le recours à des salariés intérimaires ne peut être autorisé que pour les besoins d'une ou plusieurs tâches résultant du seul accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, notamment en cas de variations cycliques de production, sans qu'il soit nécessaire ni que cet accroissement présente un caractère exceptionnel, ni que le salarié recruté soit affecté à la réalisation même de ces tâches ;

Et attendu que la cour d'appel a constaté, tant par motifs propres qu'adoptés, que d'une part, la société Sovab bénéficiait d'une augmentation constante de sa production, et d'autre part, que les différents contrats de mission des salariés intérimaires s'inscrivaient dans cet accroissement durable et constant de son activité ; qu'elle a exactement décidé, abstraction faite du motif surabondant tiré du caractère accidentel de l'augmentation de la charge de travail, que ces contrats de travail temporaire, qui avaient pour effet de pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise, devaient être requalifiés en contrats de travail à durée indéterminée ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

II. SUCCESSION DE CONTRATS « A DUREE LIMITEE »

DOC. 4 : Cass. soc., 24 juin 2015, n° 13-26.631

Attendu, selon l'arrêt attaqué que Mme X... a été engagée le 28 septembre 2000 par la société AB télévision (la société) en qualité de technicienne vidéo avec le statut d'intermittent du spectacle ; qu'elle a entre cette date et le 27 juin 2009, conclu cinq cent quatre-vingt-neuf contrats à durée

déterminée avec la société ; que le 9 juillet 2009, elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives tant à l'exécution de la relation contractuelle qu'à la rupture de celle-ci ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de prononcer la requalification des divers contrats à

durée déterminée l'ayant liée à la salariée en un contrat à durée indéterminée, alors, selon le moyen, qu'aux termes de l'article L. 1242-2, 3°, du code du travail un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans le cas, notamment des emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ; que l'article D. 1242-1, 6°, du code du travail, pris en application de l'article L. 1242-2, 3°, dispose que l'audiovisuel et la production cinématographique font partie des secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus ; que dès lors, en requalifiant les contrats à durée déterminée

DOC. 5 : Cass. soc., 14 juin 2007, n° 06-40.377

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée en qualité de vendeuse par la société Freducci selon huit contrats successifs à durée déterminée et à temps partiel, sans interruption pour la période du 26 mars 2002 au 30 novembre 2003, et ce en remplacement d'une même salariée absente pour récupération, maladie, puis en congé de maternité, en congés payés et enfin en congé parental d'éducation ; que deux autres contrats à durée déterminée à temps partiel ont été conclus entre les parties, l'un pour la période du 1er au 27 juillet 2002 pour un accroissement d'activité dû à la période de soldes et l'autre pour la période du 19 au 31 août 2002 en remplacement d'une autre salariée absente pour cause de congés payés ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que, pour requalifier les contrats de travail liant les parties en un contrat à durée indéterminée, juger que la rupture de la relation contractuelle s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner l'employeur au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents, d'une indemnité de requalification et de dommages-intérêts pour licenciement abusif, l'arrêt énonce que le contrat de

successifs conclus par la société AB télévision, qui relève du secteur d'activité de l'audiovisuel, avec Mme X..., en contrat à durée indéterminée sans rechercher si l'utilisation de tels contrats n'était pas justifiée par l'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi, la cour d'appel a entaché sa décision d'un manque de base légale au regard des textes susvisés ;

Mais attendu qu'ayant procédé à la recherche prétendument omise, la cour d'appel, qui a constaté que la salariée avait été recrutée pendant neuf ans, suivant cinq cent quatre-vingt-neuf contrats à durée déterminée successifs, pour remplir la même fonction, a pu en déduire que ces contrats avaient eu pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

travail à durée déterminée ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise; qu'en l'espèce, la société a eu recours systématiquement à la conclusion de contrats à durée déterminée sur une période ininterrompue de plus de vingt mois, la salariée effectuant toujours des tâches identiques et la régularité des absences entraînant le renouvellement des engagements ; que plusieurs contrats à durée déterminée se sont chevauchés pendant une certaine période à l'effet de pourvoir au remplacement de deux salariés absents en même temps et que si aucune disposition légale n'interdit une telle pratique, celle-ci illustre de plus fort le caractère systématique de la conclusion des contrats à durée déterminée ;

Qu'en statuant ainsi, sans caractériser eu égard notamment aux nombres de contrats et de salariés remplacés ainsi qu'aux spécificités de l'emploi dans l'entreprise, que l'employeur avait eu recours de façon systématique aux contrats à durée déterminée de remplacement pour faire face à un besoin structurel de main-d'œuvre, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

Par ces motifs : casse et annule.

V. également : CJUE, 14 septembre 2016, C-184/15

III. REQUALIFICATION

DOC. 6 : Cass. soc., 24 mars 2010, n° 08-45.552, exigence d'un contrat écrit

Attendu, selon l'arrêt confirmatif attaqué (Lyon, 3 mars 2008), que M. X... a travaillé en qualité de cariste du 5 août au 10 septembre 2004 au sein de la société Calor dans le cadre de contrats de mise à disposition et de mission établis par la société Adecco ; que le salarié, soutenant qu'il n'y avait pas eu de contrats de mission signés, a saisi la juridiction prud'homale en demandant la requalification de son contrat de travail ;

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt d'avoir refusé de requalifier les contrats de mission temporaire en contrat à durée indéterminée, alors, selon le moyen :

1°/ que l'exigence d'un contrat de mission écrit et signé, prescription d'ordre public dont l'omission entraîne la requalification en contrat de droit commun à durée indéterminée, est destinée à garantir le respect des diverses conditions en l'absence desquelles toute opération de prêt de main d'œuvre est interdite ; que dès lors en constatant que les contrats de mission de M. X... n'étaient pas signés et en refusant néanmoins de déclarer les parties liées par un contrat à durée indéterminée, la cour d'appel a violé les articles L. 124-4, alinéas 1er à 9, devenu L. 1251-16 et L. 1251-17 et L. 125-3, devenus L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail ;

2°/ que l'entrepreneur de travail temporaire doit établir un contrat de mission que le salarié doit signer dans les deux jours ouvrables suivant le début de son activité, formalité dont l'omission entraîne la requalification du contrat en contrat de travail à durée indéterminée ; qu'en se bornant à

relever que la société Adecco avait adressé les contrats à M. X... qui ne les avait pas signés, sans rechercher si l'entreprise les lui avait envoyés dans les deux jours posés par le texte et si, à défaut de signature, il ne lui appartenait pas d'interrompre la mission commencée le 5 août sans attendre son issue, le 13 septembre, pour les rééditer et les soumettre à sa signature, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 124-4, alinéas 1er à 9, devenu L. 1251-16 et L. 1251-17 et L. 125-3, devenus L. 8241-1 et L. 8241-2 du code du travail ;

Mais attendu que la fraude corrompt tout ; que si la signature d'un contrat écrit, imposée par la loi dans les rapports entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié afin de garantir qu'ont été observées les conditions à défaut desquelles toute opération de prêt de main-d'œuvre est interdite, a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne à la demande du salarié la requalification en contrat de droit commun à durée indéterminée, il en va autrement lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de mission dans une intention frauduleuse ;

Et attendu que la cour d'appel qui, par motifs propres et adoptés, a relevé que M. X... a refusé de signer les contrats de mission qui lui avaient été adressés dans le seul but de se prévaloir ultérieurement de l'irrégularité résultant du défaut de signature, en a exactement déduit qu'il n'y avait pas lieu à requalification ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

DOC. 7 : Cass. soc., 10 avril 2019, n°18-10.614

Vu l'article L. 1242-12 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande en requalification de son contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et débouter le salarié de ses demandes à ce titre, l'arrêt retient que la non signature effective du contrat n'est survenue qu'en raison du refus du salarié d'y apposer sa signature alors qu'il ne contestait pas avoir commencé à exécuter sa prestation en connaissant sans ambiguïté qu'il s'agissait d'un contrat à durée déterminée à terme du 23 décembre 2013 pour le motif repris dans la promesse d'embauche ;

Attendu, cependant, que la signature d'un contrat de travail à durée déterminée a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne, à la demande du salarié, la requalification en contrat à durée indéterminée ; qu'il n'en va autrement que lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse ;

Qu'en se déterminant par des motifs qui ne suffisaient pas à caractériser la mauvaise foi ou l'intention frauduleuse du salarié, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ; Par ces motifs : casse et annule

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par la société Audirep Interview, devenue la société Hexacall (la société), en qualité d'enquêteur, dans le cadre de contrats à durée déterminée d'usage du 20 novembre 2004 au 4 octobre 2013 ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale, le 7 juillet 2014, de demandes en requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée à temps plein et en paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat ; que la société a été placée en liquidation judiciaire par jugement du tribunal de commerce et M. Y... désigné en qualité de liquidateur ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

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

Vu les articles L. 1471-1 et L. 1245-1 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 et l'article L. 1242-1 du code du travail ;

Attendu que selon le premier de ces textes, toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ; qu'en application du deuxième, par l'effet de la requalification des contrats à durée déterminée, le salarié est réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de son engagement par un contrat à durée déterminée irrégulier ; qu'il en résulte que le délai de prescription d'une action en

requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée énoncé au contrat a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats à durée déterminée, le terme du dernier contrat et que le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier ;

Attendu que pour dire prescrite la demande en requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée jusqu'au 6 juillet 2012 et rejeter les demandes en découlant, l'arrêt retient que la loi du 14 juin 2013 institue un délai de deux ans, pour toutes les demandes indemnitaires relatives à l'exécution ou la rupture des contrats de travail, qu'en l'espèce, le terme du dernier contrat date du 4 octobre 2013 et la saisine du conseil de prud'hommes du 7 juillet 2014, que le salarié ne peut donc solliciter la requalification des contrats conclus à une date antérieure au 7 juillet 2012 ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait relevé que le salarié soutenait avoir été engagé pour occuper un emploi participant de l'activité normale de la société, ce dont elle aurait dû déduire que l'action en requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée n'était pas prescrite et que le salarié pouvait demander que la requalification produise ses effets à la date du premier engagement irrégulier, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu, en vertu de l'article 624 du code de procédure civile, que la cassation sur la deuxième branche du premier moyen entraîne la cassation par voie de conséquence du chef de dispositif visé par le troisième moyen, relatif à un rappel de prime de vacances ;

SÉANCE 7

LES VARIATIONS DE LA RELATION DE TRAVAIL

I. LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

A. Qualification

DOC. 1 : Cass. soc., 9 avril 2015, n° 13-27.624

B. Régime

DOC. 2 : Cass. soc., 10 février 2016, n° 14-26.147

DOC. 3 : Cass. soc., 8 juin 2011, n° 09-65.436

II. LE CHANGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

A. Qualification

DOC. 4 : Cass. soc., 3 novembre 2011, n° 10-14.702 ; Bull. civ., V, n° 246

DOC. 5 : Cass. soc., 3 février 2017, n° 15-21.671

B. Régime

DOC. 6 : Cass. soc., 20 novembre 2013, n° 12-30.100

III. LES CLAUSES DE REVISION

DOC. 7 : Cass. soc., 14 février 2018, n° 16-23.042

DOC. 8 : Cass. soc., arrêt n° 758 du 28 juin 2023, pourvoi n° 22-11.227

IV. LE CHANGEMENT D'EMPLOYEUR

DOC. 9 : Cass. soc., 25 avril 2007, n° 04-47.710

DOC. 10 : Cass. soc., 11 mars 2003, n° 01-41.842 ; Bull. civ., V, n° 86

VI. EXERCICES

Dissertation : *Mobilité et vie familiale.*

Commentaire de l'arrêt du 14 février 2018 (document 7)

Cas pratique : La société Neptune, société de maintenance informatique, fait appel à vos services pour répondre aux questions suivantes :

1/ Elle a décidé de confier à Monsieur Testu, un de ses meilleurs cadres informatiques qui compte 15 ans d'ancienneté, la responsabilité de l'équipe d'informatique dans un nouvel établissement installé à Versailles (78). Monsieur Testu, qui est attaché à la proximité de son pavillon à deux pas du siège de l'entreprise à Aulnay-sous-Bois (93), a refusé en faisant valoir que le changement de lieu de travail l'obligerait à prendre les transports en communs une heure et demi le matin et une heure et demi le soir. La société Neptune lui oppose la clause de mobilité stipulée dans le contrat de travail, aux termes de laquelle Monsieur Testu acceptait d'être muté dans tout établissement existant ou nouvellement créé de l'entreprise. La société Neptune peut-elle imposer ce changement d'affectation ?

2/ La société Neptune a racheté, en septembre 2018, la branche informatique de la société Infotech, société d'ingénierie mécanique. La branche d'activité rachetée compte 30 salariés. Cette opération a permis à la société Neptune d'acquérir des logiciels de conception et de récupérer un marché prometteur. Mais deux salariés qui travaillaient pour l'entité informatique de la société Infotech ne veulent pas quitter leur employeur et travailler pour la société Neptune qui, bien que située sur le même site, ne présente pas les mêmes possibilités d'évolution de carrière. S'ils ont commencé à travailler pour la société Neptune, ils souhaitent contester leur transfert et demander en justice leur maintien parmi les effectifs de la société Infotech. Ont-ils des arguments pour cela ?

3/ La société Neptune a profité du rachat pour changer la tâche de Madame Lupin dont la société Infotech lui avait dit qu'elle était peu investie, en lui confiant des attributions moins importantes dans le service des relations clients sans cependant changer sa rémunération. Madame Lupin a fait savoir qu'elle n'acceptait pas ce changement qui, selon elle, la prive de responsabilités dans la mesure où elle n'est plus directement sous les ordres du chef de service mais d'un chef adjoint nouvellement recruté. La société envisage de la licencier. Peut-elle valablement le faire ?

4/ Quatre autres salariés passés au service de la société Neptune ne veulent pas avoir des astreintes un week-end tous les deux mois, ce qu'ils n'avaient pas au service de la société Infotech, bien que ces astreintes donnent lieu à une indemnité, les temps d'intervention étant rémunérés avec à une majoration de 20%. Peuvent-ils s'y opposer ?

I. LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

DOC. 1 : Cass. soc., 9 avril 2015, n° 13-27.624, modification d'un élément de rémunération non contractuel.

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nancy, 11 octobre 2013), que M. X... a été engagé à compter du 1er septembre 1981 par la société Saint-Gobain (la société) en qualité de mécanicien ; qu'il exerçait en dernier lieu les fonctions de dépanneur dans le cadre d'un emploi posté selon un cycle réparti sur quatre semaines correspondant à deux semaines de nuit, une semaine de matin et une semaine d'après-midi ; que par note du 27 avril 2011, l'employeur l'a informé qu'il serait assujéti à un nouveau cycle de travail réparti sur douze semaines, à savoir huit semaines selon le cycle précédent suivi de quatre semaines incluant deux semaines le matin et deux semaines l'après-midi ; que l'intéressé, auquel il est reproché de ne pas vouloir respecter ces nouveaux horaires, a fait l'objet de deux mises à pied par lettres des 5 juillet et 25 octobre 2011 avant d'être licencié le 4 novembre 2011 ; que contestant cette rupture et invoquant des faits de harcèlement moral, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que la rémunération contractuelle ne peut pas être modifiée sans l'accord du salarié, même si la rémunération effective est supérieure à l'ancienne ; qu'en estimant que le salarié ne pouvait

prétendre que son contrat de travail s'était trouvé modifié en raison du nouveau cycle de travail imposé par la société, tout en constatant que « le changement des horaires de travail occasionnait au salarié une perte de salaire de 48,76 euros par mois, dont la prime de panier, en raison des horaires de nuit », ce dont il résultait nécessairement que le contrat de travail du salarié avait été modifié unilatéralement par l'employeur sur un élément essentiel de la convention, et que le licenciement prononcé en raison du refus par le salarié de cette modification était par suite sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les articles 1134 du code civil et L. 1232-1 du code du travail ;

Mais attendu que la diminution de la rémunération résultant de la réduction des sujétions consécutive à un changement des horaires du cycle de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail ;

Et attendu qu'ayant relevé que le changement des horaires du cycle de travail entraînait une diminution de la prime de panier, non contractuelle, liée aux horaires de nuit, la cour d'appel en a exactement déduit l'absence de modification du contrat de travail ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

DOC. 2 : Cass. soc., 10 février 2016, n° 14-26.147, convention collective et modification du salaire.

Vu l'article 1134 du code civil et l'article 761 de la charte du football professionnel, laquelle a valeur de convention collective sectorielle ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que, le 31 mai 2007, M. X... a été engagé par la société FC Nantes par contrat à durée déterminée en qualité de joueur professionnel pour trois saisons successives ; que, le 21 juin 2009, le club a informé le joueur que du fait de sa relégation en ligue 2, la rémunération contractuelle ne pouvait pas être maintenue ; que le joueur a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que, pour débouter le salarié de sa demande de rappel de salaire et de congés payés, l'arrêt retient qu'aux termes de l'article 761 de la charte de football professionnel, en cas de relégation en division inférieure, les clubs ont la faculté de diminuer la rémunération de leurs joueurs de 20 % et qu'au-delà de ce pourcentage, les clubs peuvent proposer individuellement à leurs joueurs par écrit avant le 30 juin avec copie à la ligue du football professionnel (LFP), une diminution de la rémunération, la réponse du

joueur devant intervenir dans un délai de 8 jours de la réception de la proposition écrite ; que l'absence de réponse écrite du joueur dans le délai indiqué vaut acceptation de la diminution proposée par le club ; qu'il résulte des pièces produites que le courrier recommandé du club daté du 24 juin 2009 a été présenté à son destinataire le 29 juin 2009, lequel n'a contesté la baisse de sa rémunération que plus d'une année plus tard le 21 juin 2010 auprès de la LFP, soit manifestement hors délai ; que l'absence d'envoi d'une copie de la proposition de réduction de salaire à la LFP n'est pas de nature à entacher la validité de la décision du club ;

Attendu que, sauf disposition légale contraire, une convention collective ne peut permettre à un employeur de procéder à la modification du contrat de travail sans recueillir l'accord exprès du salarié ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans constater que le joueur avait donné son accord exprès à la réduction de rémunération décidée par le club de football, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

DOC. 3 : Cass. soc., 8 juin 2011, n° 09-65.436, régime de la modification du contrat de travail.

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Saint-Denis de La Réunion, 25 novembre 2008), que M. X... a été engagé le 10 janvier 2005 par la société Foucque, ayant pour activité le commerce de véhicules automobiles, en qualité de chef de groupe, moyennant un salaire composé d'une partie fixe et de commissions ; qu'à la suite du refus par l'intéressé d'une proposition d'avenant à son contrat de travail, il a été licencié le 27 mars 2006 ; que M. X... a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que la société Foucque fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et de la condamner à payer une certaine somme à M. X..., alors, selon le moyen :

1°/ que les changements des conditions de travail relèvent du pouvoir de direction de l'employeur ; qu'en toute hypothèse, en accueillant les demandes de M. X..., salarié licencié pour refus de signer un avenant relatif au barème des commissions pour l'année 2006, correspondant à ses nouvelles fonctions, au motif inopérant de la nécessaire conclusion d'un avenant, la cour d'appel a violé les articles L. 122-14-3, devenu L. 1235-1, L. 122-14-4, devenu L. 1235-4, et L. 122-1, devenu L. 1242-1, du code du travail ;

2°/ que la modification des conditions de travail décidée par l'employeur relève de l'exercice du pouvoir de direction de ce dernier, auquel le salarié ne peut s'opposer ; qu'en relevant, en outre, qu'il ressortait du contrat d'origine que le montant des commissions était déterminé par l'employeur et que l'avenant litigieux modifiait les fonctions ainsi que la rémunération de M. X..., c'est-à-dire les conditions de travail de ce salarié, sans en déduire

l'impossibilité pour celui-ci de refuser de signer cet avenant et en accueillant sa demande indemnitaire relative à son licenciement, la cour d'appel a encore violé les articles L. 122-14-3, devenu L. 1235-1, L. 122-14-4, devenu L. 1235-4, et L. 122-1, devenu L. 1242-1, du code du travail ;

Mais attendu que le seul refus du salarié d'accepter une modification de son contrat de travail ne constitue pas en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement ; qu'il appartient au juge de rechercher si cette modification est justifiée ;

Et attendu que la cour d'appel ayant constaté que le salarié avait refusé la modification de son contrat de travail portant tant sur l'évolution de son poste que sur le nouveau mode de calcul de sa rémunération, alors que seule la modification du barème des commissions était contractuellement prévue, en a justement déduit, sans méconnaître les termes du litige, que le licenciement, fondé sur ce seul refus, était dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

+ Cass. Soc., 28 mai 2019 n°17-17929 : « Attendu, d'une part, que le seul refus par un salarié d'une modification de son contrat de travail ne constitue pas une cause réelle et sérieuse de licenciement ».

Attendu, d'autre part, que la rupture résultant du refus par le salarié d'une modification de son contrat de travail, proposée par l'employeur pour un motif non inhérent à sa personne, constitue un licenciement pour motif économique

+ Mobilités géographique et professionnelle, durée du travail ?

II. LE CHANGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

DOC. 4 : Cass. soc., 3 février 2017, n° 15-21.671, changement du lieu de travail : notion de secteur géographique.

Attendu que Mme X... a été engagée le 4 février 2008, comme technicien de laboratoire dans le service amiante par la société CEP Industrie ; que le 1er juillet 2011, suite à l'absorption de la société CEP Industrie, son contrat de travail a été repris par la société Bureau Véritas Laboratoires (BVL) ; qu'à la suite du transfert des services amiante et environnement de la société BVL à la société Eurofins analyses d'amiante Paris (EAAP) le 16 avril 2012, son nouvel employeur l'a mutée aux Ulis ; qu'après avoir refusé ce nouveau lieu de travail, elle a été licenciée le 30 mai 2012 ;

Attendu que la société EAAP fait grief à l'arrêt de juger le licenciement sans cause réelle et

sérieuse et de la condamner au paiement de dommages-intérêts à ce titre alors, selon le moyen :

1°/ que le changement du lieu de travail d'un salarié n'est constitutif d'une modification du contrat de travail que s'il intervient en dehors du secteur géographique ou en dehors du bassin d'emploi ; que la région parisienne constitue un même secteur géographique indépendamment du temps de trajet entre les deux sites ; que la cour d'appel qui a décidé que le nouveau lieu de travail de Mme X... ne se situait pas dans la même zone géographique que l'ancien, compte tenu du temps de trajet entre les deux sites, et qui n'a pas

recherché comme cela lui était demandé si ces deux sites situés ne se trouvaient pas dans un même secteur géographique dès lors qu'ils se trouvaient tous deux dans la région parisienne n'a pas justifié sa décision au regard des articles L. 1121-1 et 1134 du code civil ;

2°/ alors que le secteur géographique dans lequel l'employeur peut modifier le lieu de travail sans modifier le contrat de travail du salarié s'apprécie de manière objective au regard de la situation respective des deux lieux de travail ; que la cour d'appel qui a énoncé que le nouveau lieu de travail ne se situait pas dans le même secteur géographique que l'ancien au motif que le trajet de 67 KM aller à des heures de pointe dans la région parisienne occasionnerait un stress important et un coût d'essence et d'entretien d'automobile s'est

prononcée par des motifs subjectifs relatifs à la situation personnelle de la salariée impropres à caractériser le changement de secteur géographique et a violé les articles L. 1121-1 du code du travail et 1134 du code civil ;

Mais attendu qu'en l'état de ses constatations relatives à la distance séparant les deux sites et aux moyens de transport les desservant, la cour d'appel, qui a procédé à la recherche prétendument omise et retenu que la nouvelle affectation ne se situait pas dans le même secteur géographique que l'ancien, en a exactement déduit que le changement d'affectation de la salariée constituait une modification de son contrat de travail qu'elle n'était pas tenue d'accepter ; qu'elle a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

DOC. 5 : Cass. soc., 20 novembre 2013, n° 12-30.100, refus d'un changement des conditions de travail et faute grave.

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par l'association Pompiers sans frontières en qualité d'agent d'entretien dans le cadre d'un contrat emploi solidarité du 29 avril au 29 octobre 2005, puis dans le cadre d'un contrat d'avenir conclu pour la période du 16 décembre 2005 au 16 décembre 2007 ; que le lieu de travail était fixé au siège de l'association à Marseille ; que l'employeur ayant rompu, le 21 mai 2007, son contrat de travail pour faute grave, elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de dommages-intérêts au titre de cette rupture ;

Vu l'article L. 1243-1 du code du travail dans sa rédaction alors applicable ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes indemnitaires pour rupture abusive du contrat à durée déterminée, l'arrêt, après avoir relevé que le nouveau lieu de travail, qui n'était éloigné de l'ancien que de quinze kilomètres, se

trouvait, compte tenu de cette faible distance, dans le même secteur géographique que le précédent, retient que l'absence de Mme X... en raison du refus injustifié de se rendre sur son nouveau lieu de travail caractérise une faute d'une gravité telle qu'elle ne pouvait être maintenue au sein de l'entreprise même durant le temps limité du préavis, car elle a clairement manifesté par son attitude, son refus persistant de se soumettre au pouvoir de direction de l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le refus par un salarié d'un changement de ses conditions de travail, s'il caractérise un manquement à ses obligations contractuelles, ne constitue pas à lui seul une faute grave, la cour d'appel a violé le texte susvisé

Par ces motifs : casse et annule.

DOC. 6 : Cass. soc., 20 novembre 2013, n° 12-30.100

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par l'association Pompiers sans frontières en qualité d'agent d'entretien dans le cadre d'un contrat emploi solidarité du 29 avril au 29 octobre 2005, puis dans le cadre d'un contrat d'avenir conclu pour la période du 16 décembre 2005 au 16 décembre 2007 ; que le lieu de travail était fixé au siège de l'association à Marseille ; que l'employeur ayant rompu, le 21 mai 2007, son contrat de travail pour faute grave, elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de dommages-intérêts au titre de cette rupture ;

Vu l'article L. 1243-1 du code du travail dans sa rédaction alors applicable ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes indemnitaires pour rupture abusive du contrat à durée déterminée, l'arrêt, après avoir relevé que le nouveau lieu de travail, qui n'était éloigné de l'ancien que de quinze kilomètres, se trouvait, compte tenu de cette faible distance, dans le même secteur géographique que le précédent, retient que l'absence de Mme X... en raison du refus injustifié de se rendre sur son nouveau lieu de travail caractérise une faute d'une gravité telle qu'elle ne pouvait être maintenue au sein de l'entreprise même durant le temps limité du préavis, car elle a clairement manifesté par son attitude, son refus persistant de se soumettre au pouvoir de direction de l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le refus par un salarié d'un changement de ses conditions de travail, s'il caractérise un manquement à ses obligations contractuelles, ne constitue pas à lui

seul une faute grave, la cour d'appel a violé le texte susvisé

Par ces motifs : casse et annule.

III. LES CLAUSES DE REVISION

DOC. 7 : Cass. soc., 14 février 2018, n° 16-23.042, clause de mobilité géographique.

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Poitiers, 29 juin 2016), que Mme X... a été engagée le 18 janvier 2010, suivant contrat à durée déterminée, par la société Mind, filiale du Groupe Excent, en qualité de technicienne nomenclatures, les relations contractuelles s'étant poursuivies par un contrat de travail à durée indéterminée incluant une clause de mobilité ; que, suite au refus de la salariée de rejoindre le site de Toulouse, l'employeur l'a licenciée pour faute grave ; que, contestant son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire son licenciement justifié par une cause réelle et sérieuse et de la débouter de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ qu'une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que la clause de mobilité est rédigée en ces termes : «Néanmoins, il est convenu que la société Puls Action peut être amenée à modifier le lieu de travail de Mme Sophie X... pour des raisons touchant à la nature de l'activité, à l'organisation et au bon fonctionnement de l'entreprise ou à l'évolution de son activité. Mme Sophie X... pourrait ainsi être mutée dans l'un de nos établissements actuels et/ou futurs en France (Belfort, Bourges, Colomiers, Figeac, Rennes, Paris, Saint-Nazaire.....). Le refus de Mme Sophie X... d'accepter un tel changement serait susceptible d'entraîner un licenciement, éventuellement pour faute grave..... » et a décidé que la salariée ne peut se prévaloir de la nullité de la clause au motif que cette clause prévoyait sa possible mutation en France et qu'en tout état de cause cette clause a été mise en œuvre en vue de sa mutation vers un établissement figurant sur la liste des établissements dits "actuels" de la société Excent qui y était annexée à savoir Colomiers ; qu'en statuant ainsi, nonobstant le lieu de la mutation proposée, sans égard à la circonstance que la clause ne précisait pas sa zone géographique d'application et laissait à l'employeur la possibilité d'en étendre la portée en faisant référence à des établissements futurs, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail, et l'article 1134 du code civil alors

applicable, ensemble les articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

2°/ qu'en estimant que la salariée ne peut se prévaloir de la nullité de la clause au motif que cette clause prévoyait sa possible mutation en France, alors que la mention « en France » était suivie immédiatement d'une liste de villes indiquées entre parenthèses se terminant par des points de suspension permettant ainsi à la société Groupe Excent de dimension internationale, d'y inclure tout autre lieu de France relevant des départements d'Outre-mer et des régions d'Outre-mer, ce dont il s'évinçait que la clause ne définissait pas de façon précise sa zone géographique d'application et pouvait conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail, et l'article 1134 du code civil alors applicable, ensemble les articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

3°/ que nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; qu'en se contentant d'énoncer que la salariée en faisant valoir que son époux travaillait à La Rochelle et qu'elle avait deux enfants adolescents âgés de 12 et 17 ans, présentait des circonstances parfaitement ordinaires pour une femme de 43 ans ne pouvant conduire à considérer que sa mutation à une distance d'environ 400 kilomètres aurait porter atteinte à sa vie personnelle et familiale, au motif que cette notion ne pouvait s'entendre de tout événement ayant pour effet de modifier l'organisation de la vie en famille, sans rechercher concrètement les conditions de vie de la salariée et les conséquences de la mutation sur sa vie familiale, et si l'atteinte était justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard l'article L. 1121-1 du code du travail, et l'article 1134 du code civil, ensemble les articles L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, qu'ayant relevé que le contrat de travail comportait une clause de mobilité dans les établissements situés en France, dont il se déduisait une définition précise de la zone

géographique d'application, la cour d'appel en a exactement déduit que la clause était valable ;

Attendu, ensuite, qu'ayant retenu que l'employeur justifiait de la nécessité de procéder à la mutation de la salariée en raison de la réduction considérable et durable de l'activité à laquelle elle était affectée, la cour d'appel, qui a fait ressortir que

l'atteinte à la vie familiale de l'intéressée était justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, a légalement justifié sa décision ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

+ Arrêt sur les clauses de variation de salaire ?
Cass. Soc. 2 juillet 2002, n° 00-13.111

DOC. 8 : Cass. soc., arrêt n° 758 du 28 juin 2023, pourvoi n° 22-11.227

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 30 septembre 2021), M. [U] a été engagé, en qualité d'ingénieur principal, par la société Bouygues bâtiment international.

2. Licencié par lettre du 21 juillet 2015, le salarié a saisi la juridiction prud'homale.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

3. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de limiter à 18 031,66 euros la somme allouée au titre des indemnités d'expatriation, alors « que la mise en oeuvre d'une clause de mobilité ne peut porter une atteinte excessive au droit du salarié à une vie personnelle et familiale ; qu'en l'espèce, le salarié faisait notamment valoir que sa mutation à Cuba ou au Nigéria portait une atteinte excessive à sa vie personnelle et familiale au regard des nécessités de scolarisation de ses enfants ; qu'en retenant que le salarié "ne rapporte pas la preuve de la mauvaise foi de l'employeur ou d'un abus de celui-ci dans la mise en oeuvre de la clause de mobilité" pour en déduire que "le salarié ayant refusé, au mépris de sa clause de mobilité, les affectations qui lui ont été loyalement proposées par l'employeur, le licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse", sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si la mise en oeuvre de la clause contractuelle portait une atteinte au droit du salarié à une vie personnelle et familiale et si l'employeur prouvait que cette atteinte était justifiée par la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, L. 1121-1 du code du travail et 1134 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, devenu 1103 du code civil. »

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

4. La société conteste la recevabilité du moyen. Elle soutient qu'il est nouveau, le salarié n'ayant pas soutenu devant les juges du fond que la mise en oeuvre de la clause de mobilité portait une atteinte excessive à son droit à une vie personnelle et familiale.

5. Cependant, il ressort des conclusions d'appel du salarié que celui-ci invoquait, pour justifier son refus de rejoindre les affectations proposées par son employeur, ses contraintes familiales.

6. Le moyen, qui n'est pas nouveau, est donc recevable.

Bien fondé du moyen

Vu les articles L. 1121-1 du code du travail et 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 :

7. Il résulte du premier de ces textes que 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.

8. Pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que les différentes propositions d'affectations étaient sérieuses et ne peuvent être considérées déloyales, alors même que le salarié n'ignorait pas que la société n'avait pas de besoin spécifique immédiat dans d'autres pays que Cuba, l'Angleterre en contrat local ou le Nigéria et l'Algérie.

9. Il ajoute que si le salarié, chef de service études, se prévaut de l'affectation de M. [U] à [Localité 3] en novembre 2015 sur le poste de « directeur de travaux », force est de relever que ce dernier n'a été pourvu que postérieurement à son licenciement et qu'il n'est surtout en aucune façon objectivé par l'intéressé qu'il disposait des compétences techniques pour assumer les missions attachées à

ce poste consistant à achever la bonne fin des chantiers en cours.

10. Il conclut que le salarié ne rapporte pas la preuve de la mauvaise foi de l'employeur ou d'un abus de celui-ci dans la mise en oeuvre de la clause de mobilité ni ne démontre que son licenciement serait, en réalité, lié au souhait de la société de se séparer de lui en raison d'une conjoncture difficile et d'une volonté de baisser le nombre d'expatriés et qu'ayant refusé, au mépris de sa clause de mobilité, les affectations qui lui ont été loyalement proposées par l'employeur, son licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse.

V. également sur les clauses de variation de salaire : Cass. Soc. 2 juillet 2002, n° 00-13.111

IV. LE CHANGEMENT D'EMPLOYEUR

DOC. 9 : Cass. soc., 25 avril 2007, n°04-47.710, conditions d'application L. 1221-1 C. trav.

Vu l'article L. 122-12, alinéa 2, du code du travail, interprété au regard de la directive du Conseil n° 98/50/CE, du 29 juin 1998 ;

Attendu que Mme X..., qui était employée depuis 1996, à temps partiel, comme aide-hôtelière par la société PCTS, exploitant à La Seyne-sur-Mer un établissement hôtelier sous l'enseigne "première classe", a été informée le 19 octobre 2000 par son employeur de la reprise de l'activité de nettoyage de l'hôtel par la société Cap net, au 1^{er} novembre suivant ; qu'après avoir refusé le nouveau contrat de travail proposé par cette société, le 31 octobre 2000, en faisant état de modifications, Mme X... a saisi le juge prud'homal de demandes dirigées contre la société PCTS, à laquelle elle reprochait d'avoir rompu son contrat, sans cause réelle et sérieuse ;

DOC. 10 : Cass. soc., 11 mars 2003, n° 01-41.842, licenciement à l'occasion du transfert.

Attendu que M. X..., entré en 1965 au service de la société Plast'lux, a été licencié le 30 juillet 1998, pour motif économique par le liquidateur judiciaire, après l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire à l'égard de cette société, ensuite placée le 20 juillet 1998 en liquidation judiciaire ; qu'alors que le préavis prenait fin au 3 novembre 1998, une société Ever Plast, poursuivant l'activité de la société Plast'lux, lui a vainement proposé le 1^{er} septembre 1998 de le conserver à son service ; que le 5 novembre 1998, le liquidateur judiciaire a fait savoir à ce salarié que l'activité de la société Plast'lux avait été reprise par une société Ever Plast et qu'en conséquence son licenciement était devenu sans effet ;

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt attaqué (Rennes, 30 janvier 2001) d'avoir dit qu'il y avait

11. En se déterminant ainsi, sans rechercher comme il lui était demandé, si la mise en oeuvre de la clause de mobilité ne portait pas atteinte aux droits du salarié à une vie personnelle et familiale et si une telle atteinte pouvait être justifiée par la tâche à accomplir et était proportionnée au but recherché, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE,

Attendu que, pour débouter Mme X... de ses demandes, la cour d'appel retient que l'activité de nettoyage des chambres confiée à la société Cap net constitue une entité autonome, du fait de son organisation spécifique, s'agissant d'un ensemble organisé de personnes spécialement affecté à cette activité et d'éléments corporels poursuivant un objectif propre ;

Qu'en statuant ainsi, sans constater que l'attribution du marché de nettoyage à la société Cap net s'était accompagnée du transfert d'éléments d'exploitation corporels ou incorporels significatifs, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs : casse et annule.

eu transfert d'une entité économique autonome dans les conditions de l'article L. 122-12 du Code du travail, entraînant le transfert du contrat de travail à la société Ever Plast, et de l'avoir en conséquence débouté de ses demandes relatives à des créances d'indemnités de préavis, de congés payés et de licenciement ;

Mais attendu que le transfert d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre, entraîne de plein droit la poursuite des contrats de travail qui y sont attachés avec le repreneur et prive d'effet les licenciements prononcés à l'occasion du transfert ;

Et attendu que la cour d'appel, appréciant les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, sans limiter son examen à la seule motivation d'une ordonnance de référé, a constaté qu'avant même la notification du licenciement, la société Ever Plast avait pris possession de l'ensemble des éléments corporels et incorporels de la société Plast'lux, en continuant les contrats de travail d'une partie de son personnel, et poursuivi l'activité de cette dernière ; qu'elle a pu déduire de ces constatations que le fonds de la société Plast'lux avait été transféré à la société Ever Plast, sans perdre alors son identité et qu'en conséquence le licenciement de M. X..., prononcé par le liquidateur, était sans effet ;

Attendu que M. X... fait encore grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit qu'il y avait eu transfert d'une entité économique autonome dans les conditions de l'article L. 122-12 du Code du travail, d'avoir considéré qu'il y avait eu transfert du contrat de travail à la société Ever Plast et de l'avoir débouté de ses demandes alors, selon les cinquième et sixième branches du moyen :

1) que la nullité du licenciement est une nullité d'ordre public de protection ; que, dès l'instant qu'il est notifié, le licenciement ne peut être annulé unilatéralement par l'employeur, qui ne peut revenir sur sa décision qu'avec l'accord du salarié ; qu'en l'espèce, M. X..., qui a été licencié le 30 juillet 1998 par le liquidateur judiciaire de la société Plast'lux, s'est toujours opposé à une éventuelle poursuite ultérieure de son contrat de travail au sein de la société Ever Plast, à supposer qu'il y ait eu reprise par cette dernière du fonds de la société Plast'lux ; que la relation contractuelle s'est donc nécessairement interrompue à la date du 30 juillet 1998 ; qu'en décidant néanmoins que du fait de l'application L. 122-12 du Code du travail, le licenciement de M. X... prononcé le 30 juillet

1998 était nul et de nul effet, sans rechercher, comme elle y était pourtant invitée par le salarié, si l'intéressé ne s'était pas opposé à l'offre faite par son employeur de poursuivre son contrat de travail après la notification de son licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

2/ que tout salarié est en droit de refuser le jeu de l'article L. 122-12 du Code du travail, qui contient uniquement des dispositions d'ordre public destinées à le protéger ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article susvisé ;

Mais attendu que le transfert d'une entité économique autonome entraîne de plein droit le maintien, avec le nouvel employeur, des contrats de travail qui y sont attachés et prive d'effet les licenciements prononcés par le cédant pour motif économique ; que si le salarié licencié à l'occasion d'un tel transfert a le choix de demander au reprenneur la poursuite du contrat de travail rompu ou de demander à l'auteur du licenciement la réparation du préjudice en résultant, le changement d'employeur s'impose toutefois à lui lorsque le cessionnaire l'informe, avant l'expiration du préavis, de son intention de poursuivre, sans modification, le contrat de travail ;

Et attendu, qu'ayant constaté que le fonds de la société Plast'lux avait été repris par la société Ever Plast, laquelle en avait poursuivi l'exploitation en proposant au salarié licencié, pendant le préavis, de maintenir son contrat de travail, la cour d'appel en a exactement déduit que l'intéressé ne pouvait se prévaloir des conséquences du licenciement, à l'égard de la société Plast'lux ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

SÉANCES 8-9

LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

I. LA MOTIVATION ET LA JUSTIFICATION DU LICENCIEMENT

A. La cause réelle et sérieuse

DOC. 1 : Cass. soc., 23 mai 2017, n° 14-11.929

DOC. 2 : Cass. soc., 24 mars 2021, n°19-13.188

DOC. 3 : Cass. soc. 15 mars 2017, n° 15-27.928, publié

DOC. 4 : Cass. soc., 8 novembre 2011, n° 10-23.593

DOC. 5 : Cass. soc. 26 septembre 2012, n° 11-11.247

B. L'entretien préalable et la lettre de licenciement

DOC. 6 : Cass. soc., 6 avril 2016, n° 14-23.198

DOC. 7 : Conseil d'Etat, 4^e et 1^{re} chambres réunies, 6 mai 2019, n° 417299

C. Les sanctions du licenciement sans cause réelle et sérieuse

DOC. 8 : Cass. soc., 11 mai 2022, n°21-14.490

DOC. 9 : CPH Troyes, 13 décembre 2018, décision n°18/00418 (extrait)

DOC. 10 : CEDS, 23 mars 2022 (publication le 26 septembre 2022), réclamation n°160/2018 (extrait)

II. LE LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE

DOC. 11 : Cass. soc., 28 avril 2011, n° 10-13.979 ; Bull. civ., V, n° 98

DOC. 12 : Cass. soc., 1^{er} février 2017, n° 16-10.459, publié

DOC. 13 : Cass. soc., 4 juillet 2018, n° 15-19.597

DOC. 14 : Cass. soc., 2 février 2022, n°20-13.833

III. SANCTIONS DES IRREGULARITES

DOC. 15 : Cass. soc., 25 mai 2018, n° 16-21.542

IV. LES SANCTIONS DU LICENCIEMENT ILLICITE OU ILLEGAL

DOC. 16 : Cass. soc., 28 mai 2003, n°02-40.273, publié au bulletin

DOC. 17 : Cass. soc., 16 décembre 2020, n°18-23.966

DOC. 18 : Cass. soc., 1er juin 2023, n°21-23.438, F-B (extrait)

V. EXERCICES

Dissertation : *Les fautes qualifiées*

Dissertation : *La conventionalité du barème d'indemnités de licenciement*

Commentaire de l'article L. 1235-2 du Code du travail

Commentaire de l'arrêt du 25 mai 2018 (document 13)

Cas pratique : La société Publicitas, spécialisée dans la publicité sur internet, fait appel à vos services pour répondre aux questions suivantes :

1/ Madame Lupin, qui a une santé fragile, est régulièrement malade, ce qui perturbe le service de suivi de projet dont elle assure la direction. Son dernier arrêt maladie ayant duré deux mois, son employeur a songé recruter un remplaçant en CDD mais, finalement, ses collègues de travail se sont mobilisés pour pallier son absence. Après un nouvel arrêt maladie d'un mois, le DRH de la société a décidé de la licencier mais, de peur qu'elle se fasse à nouveau arrêter, il a indiqué dans la lettre de convocation à l'entretien préalable que le licenciement était envisagé pour des raisons économiques. Lors de l'entretien puis dans la lettre de licenciement, il a en revanche fait état de ses absences pour raison de santé perturbant le fonctionnement du service. Madame Lupin a saisi le Conseil de prud'hommes pour demander la nullité de son licenciement et sa réintégration.

2/ Monsieur Cloarec pose un grave problème à la direction : il a été condamné pénalement à deux ans de prison avec sursis pour des attouchements sexuels sur une personne qui l'avait hébergé à la fin d'une soirée. Le DRH de la société Publicitas ne sait pas sur quelle base le licencier, sachant que ses collègues de travail – majoritairement des femmes – ne veulent plus travailler avec lui et que cela risque en outre de nuire à l'image de l'entreprise si cela se sait.

3/ Madame Dudéfin a été sanctionnée à plusieurs reprises par des avertissements pour avoir emporté chez elle du petit matériel de bureau. Elle a refusé la dernière sanction, une rétrogradation qui la faisait changer de fonctions. Face à ce refus, le DRH, excédé, souhaite la licencier pour faute grave en invoquant la multitude de ces petits larcins.

4/ Monsieur Deluc ne s'est pas présenté au bureau pendant une semaine, sans prévenir personne. A son retour, il n'a fourni aucune explication, s'enfermant dans le mutisme. Devant cette attitude inadmissible, le DRH a décidé de le licencier pour abandon de poste. N'ayant pas le temps de s'occuper de rédiger la lettre de licenciement, il en a confié le soin à son nouvel adjoint qui, n'étant pas au fait des choses, a indiqué dans la lettre qu'il était reproché au salarié des retards récurrents au travail. Le salarié entendant contester son licenciement, le DRH adjoint se rassure en se disant que la preuve pourra être rapportée devant le Conseil de prud'hommes de l'absence durant toute une semaine de Monsieur Deluc.

I. LA MOTIVATION DU LICENCIEMENT

A. La cause réelle et sérieuse

DOC. 1 : Cass. soc., 23 mai 2017, n° 14-11.929, licenciement pour absence prolongées ou répétées.

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X...a été engagée le 6 novembre 2000 par le GIE Groupement de personnels et de services à temps partiel, puis à temps plein à compter du 1er janvier 2002, en qualité de conseiller départemental rémunérée à la commission ; qu'elle a subi de nombreux arrêts maladie dont le dernier depuis le 25 avril 2009 ; qu'elle a été licenciée le 8 décembre 2009 pour absences renouvelées et prolongées à partir du 28 mars 2008 ;

Vu l'article L. 1132-1 du code du travail ;

Attendu que si ce texte fait interdiction de licencier un salarié, notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, il ne s'oppose pas au licenciement motivé, non par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié, entraînant la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif par l'engagement d'un autre salarié ;

Attendu que pour rejeter la demande de la salariée en dommages-intérêts pour licenciement

sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que l'employeur justifie d'absences de la salariée dont la dernière de plus de sept mois au moment du licenciement et ayant suivi d'autres périodes d'absence prolongée, sans visibilité pour l'avenir au moment du licenciement, qu'il en ressort une perturbation du service de prospection et de fidélisation de la clientèle au-delà des solutions provisoires de remplacement temporaire assurées successivement par deux conseillers volants et alors qu'est établie l'effectivité du remplacement définitif de la salariée par le recrutement d'un salarié le 17 mai 2010, rapidement après la fin du préavis de trois mois au 8 mars 2010 suivant le licenciement de la salariée ;

Qu'en se déterminant ainsi, en relevant une perturbation du seul service de prospection et de fidélisation de la clientèle, sans constater le caractère essentiel de ce service dans l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

Par ces motifs : casse et annule.

DOC. 2 : Cass. soc., 24 mars 2021, n°19-13.188 (extrait)

(...)

4. La salariée fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse, de rejeter sa demande de nullité du licenciement ainsi que ses demandes indemnitaires au titre de la rupture de son contrat de travail, alors « que si l'article L. 1132-1 du code du travail faisant interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap 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 l'intéressé dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement, ce remplacement définitif doit toutefois être effectif à une date proche du licenciement ;

En l'espèce, la cour d'appel a retenu que l'absence prolongée de la salariée avait perturbé le fonctionnement de l'entreprise et rendait nécessaire son remplacement quand celui-ci n'est intervenu que six mois après le licenciement de Mme A, ce dont il résulte que la nécessité alléguée n'était pas établie ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses

constatations, violant ainsi les articles L. 1132-1, L. 1232-1 et L. 1235-1 du code du travail. »

Réponse de la cour

5. L'article L. 1132-1 du code du travail, qui fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, ne s'oppose pas au licenciement motivé, non par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié.

Ce salarié ne peut toutefois être licencié que si les perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif par l'engagement d'un autre salarié, lequel doit intervenir à une date proche du licenciement ou dans un délai raisonnable après celui-ci, délai que les juges du fond apprécient souverainement en tenant compte des spécificités de l'entreprise et de l'emploi concerné, ainsi que des démarches faites par l'employeur en vue d'un recrutement.

6. C'est par une appréciation souveraine que la cour d'appel, tenant compte des démarches

immédiatement engagées par l'employeur en vue d'un recrutement et de l'importance du poste de directeur, a estimé que le remplacement de

l'intéressée était intervenu dans un délai raisonnable.

DOC. 3 : Cass. soc., 15 mars 2017, n° 15-27.928, limite à la protection contre le licenciement de la salariée en état de grossesse.

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... épouse Y... a été engagée le 25 octobre 2010 par M. et Mme Z... en qualité d'auxiliaire parentale ; que, lors de son embauche, elle a remis à ses employeurs une carte de séjour temporaire de vie privée et familiale avec autorisation de travail, expirant le 31 octobre 2010 ; que par lettre reçue le 26 avril 2011, la préfecture a notifié aux époux Z... que l'autorisation de travail demandée le 14 mars 2011 pour la profession de garde d'enfant était refusée et qu'il était interdit à Mme X... d'exercer une activité salariée en France ; que la salariée, convoquée le 2 mai 2011 à un entretien préalable à un licenciement, a adressé aux époux Z... le 9 mai 2011 une lettre les informant de son état de grossesse ; qu'elle a été licenciée le 20 juin 2011 au motif de l'interdiction de travail salariée notifiée par la préfecture le 26 avril 2011 ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes tendant à voir dire son licenciement nul, subsidiairement abusif, et de la débouter en conséquence de ses demandes indemnitaires et en rappel de salaires, alors, selon le moyen :

1°/ que si l'article L. 8251-1 du code du travail interdit d'employer une salariée sans autorisation, cette interdiction, qui constitue une mesure de police, ne peut priver cette salariée de la protection dont elle dispose, dans l'intérêt de sa santé et de celle de son enfant à naître, en vertu du principe général, concrétisé par l'article 10 de la directive 92/85/CEE du Conseil du 19 octobre 1992, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, ainsi que par l'article 1225-4 du code du travail ; que la salariée en état de grossesse régulièrement embauchée sous couvert d'un titre de travail régulier bénéficie donc de cette protection, nonobstant le refus de lui accorder un

nouveau titre de travail ; qu'en statuant autrement la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

2°/ qu'il ne peut être mis fin au contrat de travail d'une salariée en état de grossesse que s'il est justifié d'une impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à la grossesse ; qu'une telle impossibilité ne peut résulter d'une circonstance connue de l'employeur et en dépit de laquelle il a poursuivi l'exécution du contrat en continuant de fournir du travail à la salariée ; que Mme Y... exposait, sans être contredite, que le contrat de travail avait reçu normalement exécution après la réception par l'employeur de l'interdiction préfectorale et qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué que la procédure de licenciement n'a été engagée que le 2 mai 2011 ce dont il se déduisait que l'employeur ne justifiait d'aucune impossibilité de maintenir le contrat de travail ; qu'en refusant pourtant de prononcer la nullité du licenciement de la salariée, en état de grossesse, la cour d'appel a de plus fort violé l'article L. 1225-4 du code du travail ;

Mais attendu que les dispositions d'ordre public de l'article L. 8251-1 du code du travail s'imposant à l'employeur qui ne peut, directement ou indirectement, conserver à son service ou employer pour quelque durée que ce soit un étranger non muni du titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France, une salariée dans une telle situation ne saurait bénéficier des dispositions légales protectrices de la femme enceinte interdisant ou limitant les cas de licenciement ;

Et attendu qu'ayant souverainement retenu que l'autorité administrative avait, le 26 avril 2011, notifié à l'employeur son refus d'autoriser Mme Y... à exercer une activité salariée en France, la cour d'appel, sans être tenue de procéder à des recherches que cette constatation rendait inopérantes, a tiré les conséquences légales de ses constatations ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

DOC. 4 : Cass. soc., 8 novembre 2011, n° 10-23.593, licenciement et vie personnelle du salarié.

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 23 juin 2010), que M. X..., engagé le 1er janvier 1992 en qualité de coordinateur des activités par l'Association de gestion d'équipements sportifs et transféré en 2002 à la Ligue de l'enseignement de l'Isère où il était en dernier lieu chargé de mission au centre de jeunesse départemental de l'Isère, a été

licencié pour faute grave le 13 octobre 2008 après avoir été mis en garde à vue pour détention dans son logement de fonction de photos de mineurs à caractère pornographique ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement repose sur une faute grave et

de le débouter de sa demande d'indemnités à ce titre, alors, selon le moyen :

1°/ qu'un fait de la vie personnelle du salarié ne peut constituer un motif de licenciement pour faute grave, dès lors qu'il ne caractérise pas une violation des obligations résultant de son contrat de travail ou des relations de travail qui soit d'une telle importance qu'elle rende impossible la poursuite de celles-ci ; que la seule détention de photos à caractère pornographique dans les affaires personnelles par le salarié au sein du domicile que lui a attribué son employeur, révélée par hasard, pour répréhensible qu'elle soit au plan pénal, ne peut être rattachée à son activité professionnelle mais également à son comportement général au sein de l'entreprise, tel que décrit par les auteurs des attestations versées aux débats, dès lors qu'il n'a jamais été constaté de sa part la moindre anomalie ni de langage ni d'attitude déplacée à l'égard de quiconque, alors qu'était concomitamment souligné son grand professionnalisme ; qu'en statuant à partir de cette seule détention et de la possible impression de ces photos à partir de son matériel de bureau afin de dire que les faits reprochés au salarié étaient rattachables à sa vie professionnelle quand ils appartenaient uniquement à sa vie privée, et en considérant que son licenciement était fondé sur une faute grave, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 9 du code civil ensemble celles des articles L. 1121-1, L. 1232-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

2°/ que même si les photos litigieuses ont été découvertes inopinément dans une armoire du

logement de fonctions du salarié mis à sa disposition par son employeur, ces lieux n'en constituent pas moins le domicile personnel du salarié et, partant, un lieu relevant de sa vie privée ; qu'en ne retenant pas cette circonstance et en se fondant sur le seul fait que ce logement appartenait à son employeur pour considérer que les faits ayant motivé son licenciement ne relevaient plus exclusivement de sa vie personnelle, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions de l'article 9 du code civil ensemble celles de l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme et des articles L. 1232-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Mais attendu qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ; que la cour d'appel, qui a relevé par des constatations souveraines que le salarié, dont les fonctions le mettaient en contact permanent avec des mineurs, avait imprimé avec le matériel mis à sa disposition par l'employeur 929 photographies à caractère pédopornographique qui avaient été découvertes dans le logement de fonction qu'il occupait dans l'enceinte du centre, a ainsi caractérisé une faute professionnelle dont la gravité justifiait la rupture immédiate du contrat de travail ; qu'elle a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

DOC. 5 : Cass. soc., 26 septembre 2012, n° 11-11.247 : vie personnelle et trouble objectif caractérisé dans l'entreprise.

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 26 novembre 2010), que M. X... a été engagé par la société Framatome devenue Areva le 18 juin 1981 en qualité de technicien supérieur ; qu'il a été condamné le 17 mai 2006 par la cour d'assises du Rhône à 8 ans d'emprisonnement ; qu'il a été licencié par lettre recommandée du 12 juillet 2006 ; qu'estimant le licenciement non justifié comme fondé sur un fait relevant de sa vie privée, il a saisi la juridiction prud'homale aux fins de le voir déclarer sans cause réelle et sérieuse et se voir allouer des dommages-intérêts ;

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que chacun a droit au respect de sa vie privée et qu'il ne peut être procédé à un licenciement pour une cause tirée de la vie privée du salarié que si le comportement de celui-ci a créé un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise ; qu'il appartient dès lors aux juges du fond de rechercher si les faits

reprochés ont, compte tenu des fonctions exercées par celui-ci et de la nature des infractions dont il a été déclaré coupable, gravement perturbé l'entreprise et rendu son maintien dans celle-ci impossible ; qu'en retenant, pour dire justifié le licenciement de M. Jean-Claude X..., que la publicité donnée à sa condamnation avait désorganisé le service financier dans lequel il travaillait quand la condamnation pénale était parfaitement étrangère aux fonctions exercées, la cour d'appel a violé l'article L. 1121-1 du code du travail, ensemble l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme et l'article 9 du code civil ;

2°/ que chacun a droit au respect de sa vie privée et qu'il ne peut être procédé à un licenciement pour une cause tirée de la vie privée du salarié que si le comportement de celui-ci a créé un trouble objectif caractérisé au sein de l'entreprise ; qu'il appartient dès lors aux juges du fond de rechercher si les faits

reprochés ont, compte tenu des fonctions exercées et de la nature des infractions dont il a été déclaré coupable, gravement perturbé l'entreprise et rendu son maintien dans celle-ci impossible ; qu'en s'abstenant de rechercher si, comme le soutenait le salarié, l'employeur n'aurait pas pu procéder à sa mutation en lieu et place d'un licenciement, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1121-1 et L. 1232-1 du code du travail, 8 de la Convention européenne des droits de l'Homme, 9 et 1134 du code civil ;

Mais attendu, qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve produits devant elle, la cour d'appel qui ne s'est pas bornée à dire que la publicité donnée à la condamnation du salarié avait désorganisé le service financier dans lequel il

B. L'entretien préalable et la lettre de licenciement

DOC. 6 : Cass. soc., 6 avril 2016, n° 14-23.198

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé par la Société d'exploitation de l'hôtel du parc de Bougival (SEHPB) le 3 novembre 2003 en qualité de maître d'hôtel, puis promu responsable de restauration, a fait l'objet le 22 octobre 2007 d'un avertissement et d'une mise à pied disciplinaire de trois jours ; que par lettre du 11 février 2008, l'union locale CGT Chatou a demandé la tenue d'élections de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise, annoncé la candidature de M. X... à ces futures élections et l'a désigné en qualité de délégué syndical dans l'entreprise ; qu'il a été convoqué par lettre du 14 octobre 2009 à un entretien préalable à un licenciement, avec mise à pied conservatoire, puis licencié pour faute grave le 17 novembre suivant ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale le 5 avril 2011, sollicitant, à titre principal, la nullité de son licenciement prononcé en violation du statut protecteur attaché à son mandat de délégué syndical, l'annulation des sanctions disciplinaires dont il a fait l'objet le 22 octobre 2007 ainsi que diverses sommes à titre de rappels de salaire et d'indemnités ; que l'union locale CGT Chatou est intervenue à l'instance ;

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt de débouter le salarié de sa demande de nullité du licenciement pour non-respect du statut de délégué syndical et de ses demandes subséquentes de remise en l'état du contrat de travail, de paiement des salaires depuis le 14 octobre 2009, de délivrance des bulletins de paie depuis son licenciement, de condamnation au paiement du salaire net résultant des fiches de paie évoquées, de condamnation de son employeur à lui verser une provision pour la période couverte par

travaillait, mais a relevé également, par motifs propres et adoptés, que l'employeur avait été contraint d'intervenir à de multiples reprises auprès des salariés pour prévenir la propagation de rumeurs sur le sujet, que certains salariés du service, amenés à côtoyer la mère de la victime, elle-même salariée de l'entreprise et travaillant sur le site, avaient exprimé une forte émotion et qu'une cellule psychologique avait été mise en place pour assurer un soutien des salariés du service, a pu en déduire que la condamnation pénale frappant M. X... avait créé un trouble caractérisé et certain dans l'entreprise de sorte que le licenciement était fondé sur une cause réelle sérieuse ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

la nullité de la rupture et d'indemnité pour licenciement nul d'au moins douze mois de salaire, alors, selon le moyen, qu'aux termes de l'article 7 de la convention OIT n° 158, un licenciement ne peut intervenir avant que le salarié ait eu la possibilité de se défendre contre les allégations formulées par son employeur ; que la lettre de convocation à l'entretien préalable à un éventuel licenciement, lequel a pour objet d'examiner contradictoirement les griefs reprochés par l'employeur, doit indiquer avec une précision suffisante ces griefs afin de permettre au salarié de préparer utilement sa défense ; qu'en jugeant que l'énonciation de l'objet de l'entretien dans la lettre de convocation et la tenue de l'entretien au cours duquel le salarié, qui a la faculté d'être assisté, peut se défendre satisfont aux droits du salarié, la cour d'appel a violé l'article 7 de la convention OIT n° 158 et les articles L. 1232-1, L. 1232-2 et L. 1232-3 du code du travail ;

Mais attendu que l'énonciation de l'objet de l'entretien dans la lettre de convocation adressée au salarié par un employeur qui veut procéder à son licenciement et la tenue d'un entretien préalable au cours duquel le salarié, qui a la faculté d'être assisté, peut se défendre contre les griefs formulés par son employeur, satisfont à l'exigence de loyauté et du respect des droits du salarié ; que la cour d'appel qui a constaté que l'entretien préalable avait été tenu régulièrement a, sans violer les droits de la défense, légalement justifié sa décision ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

DOC. 7 : Conseil d'Etat, 4^e et 1^{re} chambres réunies, 6 mai 2019, n° 417299, précision des motifs invoqués dans la lettre de licenciement.

Vu :

- la convention internationale du travail n° 158 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur adoptée à Genève le 22 juin 1982, publiée par le décret n° 90-140 du 9 février 1990 ;
 - la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;
 - le code du travail ;
 - l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 ratifiée par la loi la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ;
 - le code de justice administrative ;
- (...)

Considérant ce qui suit :

1. Dans sa rédaction résultant de l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, **l'article L. 1235-2 du code du travail** dispose : " Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement prévue aux articles L. 1232-6, L. 1233-16 et L. 1233-42 peuvent, après la notification de celle-ci, être précisés par l'employeur, soit à son initiative soit à la demande du salarié, dans des délais et conditions fixés par décret en Conseil d'Etat. / La lettre de licenciement, précisée le cas échéant par l'employeur, fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement. / A défaut pour le salarié d'avoir formé auprès de l'employeur une demande en application de l'alinéa premier, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire. / En l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, le préjudice résultant du vice de motivation de la lettre de rupture est réparé par l'indemnité allouée conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3. / Lorsqu'une irrégularité a été commise au cours de la procédure, notamment si le licenciement d'un salarié intervient sans que la procédure requise aux articles L. 1232-2, L. 1232-3, L. 1232-4, L. 1233-11, L. 1233-12, L. 1233-13 ait été observée ou sans que la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement ait été respectée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ". Le décret du 15 décembre 2017 relatif à la

procédure de précision des motifs énoncés dans la lettre de licenciement a été pris pour l'application de ces dispositions. Il introduit dans le code du travail les articles R. 1232-13 et R. 1233-2-2, qui sont applicables respectivement au licenciement pour motif personnel et au licenciement pour motif économique. Rédigés dans les mêmes termes, ces articles disposent : " Dans les quinze jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement. / L'employeur dispose d'un délai de quinze jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé. / Dans un délai de quinze jours suivant la notification du licenciement et selon les mêmes formes, l'employeur peut, à son initiative, préciser les motifs du licenciement ". La Confédération générale du travail - Force ouvrière (CGT-FO) et l'Union syndicale solidaire demandent l'annulation pour excès de pouvoir de ce décret. Il y a lieu de joindre leurs requêtes pour statuer par une seule décision.

2. En premier lieu, il résulte des termes mêmes du premier alinéa de l'article L. 1235-2 du code du travail cité ci-dessus qu'il appartient à un décret en Conseil d'Etat de fixer les " délais et conditions " dans lesquels l'employeur peut, après la notification de la lettre de licenciement, en préciser les motifs. Aucune disposition ni aucun principe n'imposaient au pouvoir réglementaire d'épuiser par le décret attaqué la compétence qu'il tenait de ces dispositions législatives. Ainsi le moyen tiré de ce que le décret attaqué serait entaché d' " incompétence négative " pour n'avoir pas prévu que l'employeur doit informer le salarié de son droit de demander que les motifs de la lettre de licenciement soient précisés ne peut qu'être écarté. Par ailleurs, le moyen tiré de ce que le décret n'a pas défini les conséquences qui résultent, pour le salarié, de l'exercice de son droit de demander à l'employeur de préciser les motifs du licenciement ou, à l'inverse, de l'absence de mise en oeuvre de ce droit doit, en tout état de cause, être écarté, dès lors que ces conséquences sont fixées par les dispositions, citées au point précédent, de l'article L. 1235-2 du code du travail.

3. En deuxième lieu, la possibilité offerte à l'employeur de préciser, après la notification de la lettre de licenciement, les motifs du licenciement énoncés dans cette lettre résulte des termes mêmes de l'article L. 1235-2 du code du travail. Les dispositions du décret attaqué se bornent ainsi, comme il a été dit au point précédent, à fixer les conditions et délais dans lesquels une telle précision peut être demandée par le salarié et apportée par l'employeur. Par suite, les moyens tirés de ce qu'en prévoyant une telle possibilité de préciser les motifs de la lettre de licenciement, le décret attaqué porterait atteinte au principe du contradictoire et aux droits de la défense et serait incompatible avec les engagements internationaux de la France ne peuvent qu'être écartés. Au demeurant, la possibilité donnée à l'employeur de préciser les motifs du licenciement n'est incompatible ni avec les exigences qui résultent de l'article 4 de la convention internationale du travail n° 158 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, qui impose que tout licenciement repose sur un motif valable, ni avec celles de son article 7, qui stipule qu' " un travailleur ne devra pas être licencié pour des motifs liés à sa conduite ou à son travail avant qu'on ne lui ait offert la possibilité de se défendre contre les allégations formulées (...) " et qui a d'ailleurs été interprété par la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail, dans sa recommandation n° 166 sur le licenciement adoptée le 22 juin 1982, comme permettant seulement au salarié auquel le licenciement a été notifié de se faire délivrer par l'employeur " une déclaration écrite du motif ou des motifs du licenciement ".

4. En troisième lieu, en fixant à quinze jours, à compter de la notification de la lettre de

licenciement, le délai dans lequel le salarié licencié peut demander à l'employeur de préciser les motifs mentionnés dans cette lettre, les articles R. 1232-13 et R. 1233-2-2 ne portent pas atteinte au droit des salariés licenciés de contester, devant la juridiction compétente, le licenciement ou, le cas échéant, l'autorisation administrative de licenciement. Dès lors, même si les requérants allèguent que cette demande du salarié n'a pas d'effet interruptif sur son délai d'action en justice, les dispositions attaquées ne sont pas incompatibles avec les exigences qui résultent de l'article 6, paragraphe 1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Par ailleurs, il ne ressort pas des pièces du dossier que ce délai serait entaché d'erreur manifeste d'appréciation alors même qu'en raison de son point de départ et de sa durée, il peut arriver à échéance avant que le salarié n'ait effectivement quitté son emploi et contraindre, par suite, ce dernier, à formuler sa demande alors qu'il est encore lié à son employeur par un contrat de travail.

5. Il résulte de tout ce qui précède que les requêtes de la CGT-FO et de l'Union syndicale solidaire doivent être rejetées, y compris les conclusions qu'elles présentent au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.

D E C I D E :

Article 1er : Les requêtes de la Confédération générale du travail - Force ouvrière et de l'Union syndicale solidaire sont rejetées.

Article 2 : La présente décision sera notifiée à la Confédération générale du travail - Force ouvrière, à l'Union syndicale solidaire, à la ministre du travail et au Premier ministre.

C. Les sanctions du licenciement sans cause réelle et sérieuse

DOC. 8 : Cass. Soc., 11 mai 2022, n°21-14.490

Faits et procédure

4. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 16 mars 2021), Mme [E] a été engagée en qualité de coordinatrice, à compter du 2 septembre 2013, par la société Pleyel centre de santé mutualiste. En dernier lieu, elle percevait un salaire moyen de 4 403,75 euros bruts.

5. Par lettre du 12 septembre 2017, la salariée a été convoquée à un entretien préalable à un licenciement pour motif économique. Elle a adhéré au contrat de sécurisation professionnelle le 4 octobre 2017 puis, par lettre du 6 octobre 2017, son

employeur lui a notifié la rupture de son contrat de travail pour motif économique à compter du 13 octobre 2017.

6. Contestant cette rupture, la salariée a saisi la juridiction prud'homale.

Sur le premier moyen, ci-après annexé Moyens

7. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce

moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le second moyen

Enoncé du moyen

8. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à la salariée la somme de 32 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors : « 1° / que la loi, qui est l'expression de la volonté générale, est la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse ; que la cour d'appel, qui a écarté l'application du barème prévu par l'article L. 1235-3 du code du travail au motif que celui-ci, déclaré conforme à l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT par deux avis de l'Assemblée plénière de la Cour de cassation en date du 17 juillet 2019, ne le serait pas en l'occurrence, en raison des circonstances particulières de l'espèce et qu'il serait dès lors possible de l'écarter dans le cas particulier de la salariée, a violé les principes constitutionnels de sécurité juridique et d'égalité des citoyens devant la loi, ensemble les articles 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, 10 de la

Convention n° 158 de l'OIT et L. 1235-3 du code du travail.

2°/ qu'en n'appliquant pas le barème prévu par l'article L. 1235-3 du code du travail quand la salariée n'entraîne dans aucune des exceptions prévues par ce texte qui permettraient de ne pas en faire application, la cour d'appel, qui a refusé d'appliquer la loi, a méconnu son office au regard de l'article 12 du code de procédure civile, ensemble l'article L. 1235-3 du code du travail. »

Moyens

Réponse de la Cour

Vu l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, les articles L. 1235-3, L. 1235-3-1 et L. 1235-4 du code du travail, dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, et l'article 10 de la Convention internationale du travail n° 158 concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur :

9. Aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la loi doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse.

10. En application de l'article L. 1235-3 du code du travail, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux fixés par ce texte. Pour déterminer le

montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture, à l'exception de l'indemnité de licenciement mentionnée à l'article L. 1234-9. Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L. 1235-12, L. 1235-13 et L. 1235-15, dans la limite des montants maximaux prévus au même article.

11. Aux termes de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail (l'OIT), si les organismes mentionnés à l'article 8 de la présente convention arrivent à la conclusion que le licenciement est injustifié, et si, compte tenu de la législation et de la pratique nationales, ils n'ont pas le pouvoir ou n'estiment pas possible dans les circonstances d'annuler le licenciement et/ou d'ordonner ou de proposer la réintégration du travailleur, ils devront être habilités à ordonner le versement d'une indemnité adéquate ou toute autre forme de réparation considérée comme appropriée.

12. Les stipulations de cet article 10 qui créent des droits dont les particuliers peuvent se prévaloir à l'encontre d'autres particuliers et qui, eu égard à l'intention exprimée des parties et à l'économie générale de la convention, ainsi qu'à son contenu et à ses termes, n'ont pas pour objet exclusif de régir les relations entre Etats et ne requièrent l'intervention d'aucun acte complémentaire, sont d'effet direct en droit interne (voir également : Assemblée plénière, avis de la Cour de cassation, 17 juillet 2019, n° 19-70.010 et n° 19-70.011). En effet, la Convention n° 158 de l'OIT précise dans son article 1er : « Pour autant que l'application de la présente convention n'est pas assurée par voie de conventions collectives, de sentences arbitrales ou de décisions judiciaires, ou de toute autre manière conforme à la pratique nationale, elle devra l'être par voie de législation nationale. »

13. Selon la décision du Conseil d'administration de l'Organisation internationale du travail, ayant adopté en 1997 le rapport du Comité désigné pour examiner une réclamation présentée en vertu de l'article 24 de la Constitution de l'OIT par plusieurs organisations syndicales alléguant l'inexécution par le Venezuela de la Convention n° 158, le terme « adéquat » visé à l'article 10 de la Convention signifie que l'indemnité pour licenciement injustifié doit, d'une part être suffisamment dissuasive pour éviter le licenciement injustifié, et d'autre part raisonnablement permettre l'indemnisation de la perte injustifiée de l'emploi.

14. A cet égard, il convient de relever qu'aux termes de l'article L. 1235-3-1 du code du travail, l'article L. 1235-3 de ce code n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est

entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Les nullités mentionnées au premier alinéa sont celles qui sont afférentes à : 1° La violation d'une liberté fondamentale ; 2° Des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4 ; 3° Un licenciement discriminatoire dans les conditions mentionnées aux articles L. 1132-4 et L. 1134-4 ; 4° Un licenciement consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes

et les hommes dans les conditions mentionnées à l'article L. 1144-3, ou à une dénonciation de crimes et délits ; 5° Un licenciement d'un salarié protégé mentionné aux articles L. 2411-1 et L. 2412-1 en raison de l'exercice de son mandat ; 6° Un licenciement d'un salarié en méconnaissance des protections mentionnées aux articles L. 1225-71 et L. 1226-13.

15. Selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, la qualification de liberté fondamentale est reconnue à la liberté syndicale, en vertu de l'alinéa 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 (Soc., 2 juin 2010, pourvoi n° 08-43.277 ; Soc., 9 juillet 2014, pourvois n° 13-16.434, 13-16.805, Bull. 2014, V, n° 186), au droit de grève protégé par l'alinéa 7 du même Préambule (Soc., 25 novembre 2015, pourvoi n° 14-20.527, Bull. 2015, V, n° 236), au droit à la protection de la santé visé par l'alinéa 11 du même Préambule (Soc., 11 juillet 2012, pourvoi n° 10-15.905, Bull. 2012, V, n° 218 ; Soc., 29 mai 2013, pourvoi n° 11-28.734, Bull. 2013, V, n° 136), au principe d'égalité des droits entre l'homme et la femme institué à l'alinéa 3 du même Préambule (Soc., 29 janvier 2020, pourvoi n° 18-21.862, publié), au droit à un recours juridictionnel en vertu de l'article 16 de la Déclaration de 1789 (Soc., 21 novembre 2018, pourvoi n° 17-11.122, publié), à la liberté d'expression, protégée par l'article 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (Soc., 30 juin 2016, pourvoi n° 15-10.557, Bull. 2016, V, n° 140 ; Soc., 19 janvier 2022, pourvoi n° 20-10.057, publié).

16. En application de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une discrimination en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique,

apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

17. Les protections mentionnées aux articles L. 1225-71 et L. 1226-13 du code du travail concernent la protection de la grossesse et de la maternité, la prise d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité, d'un congé parental, d'un congé pour maladie d'un enfant et la protection des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

18. Par ailleurs, selon l'article L. 1235-4 du code du travail, dans le cas prévu à l'article L. 1235-3 du même code, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé. Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées.

19. Il en résulte, d'une part, que les dispositions des articles L. 1235-3 et L. 1235-3-1 du code du travail, qui octroient au salarié, en cas de licenciement injustifié, une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux variant en fonction du montant du salaire mensuel et de l'ancienneté du salarié et qui prévoient que, dans les cas de licenciements nuls dans les situations ci-dessus énumérées, le barème ainsi institué n'est pas applicable, permettent raisonnablement l'indemnisation de la perte injustifiée de l'emploi.

20. Il en résulte, d'autre part, que le caractère dissuasif des sommes mises à la charge de l'employeur est également assuré par l'application, d'office par le juge, des dispositions précitées de l'article L. 1235-4 du code du travail.

21. Les dispositions des articles L. 1235-3, L. 1235-3-1 et L. 1235-4 du code du travail sont ainsi de nature à permettre le versement d'une indemnité adéquate ou une réparation considérée comme appropriée au sens de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT.

V. également : L'avis de l'avocat général (extrait) :

22. Il en résulte que les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail sont compatibles avec les stipulations de l'article 10 de la Convention précitée.

23. Pour condamner l'employeur au paiement d'une somme supérieure au montant maximal prévu par l'article L. 1235-3 du code du travail, l'arrêt constate, d'une part, que ce texte prévoit, pour une ancienneté inférieure à 4 ans, une indemnité de licenciement injustifié comprise entre 13 211 et 17 615 euros, et, d'autre part, que la salariée justifie, en raison de sa qualité de demandeur d'emploi jusqu'en août 2019 et déduction faite des revenus perçus de Pôle emploi, d'une perte supérieure à 32 000 euros. L'arrêt retient que ce montant représente à peine la moitié du préjudice subi en termes de diminution des ressources financières de la salariée et ne permet donc pas, compte tenu de la situation concrète et particulière de la salariée, âgée de 53 ans à la date de la rupture, une indemnisation adéquate et appropriée du préjudice subi, compatible avec les exigences de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT.

24. En statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait seulement d'apprécier la situation concrète de la salariée pour déterminer le montant de l'indemnité due entre les montants minimaux et maximaux déterminés par l'article L. 1235-3 du code du travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

DECLARE IRRECEVABLES les interventions volontaires du Syndicat des avocats de France (SAF) et du syndicat d'Avocats d'entreprise en droit social (Avosial) ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Pleyel centre de santé mutualiste à payer à Mme [E] la somme de 32 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 16 mars 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

« Dans l'affaire objet du pourvoi, la salariée faisait valoir une ancienneté de quatre années pleines dans une entreprise de onze salariés et plus, ce qui lui donnait droit, en application de l'article L. 1235-3 à une indemnité comprise entre trois et cinq mois de salaire.

La salariée demandait une somme correspondant à neuf mois de salaire en faisant valoir son préjudice financier et le fait qu'elle demeurait sans emploi, plus de trois ans après son licenciement.

Après avoir évalué le montant de son préjudice à plus de 32 000 euros et observé que l'application de l'article L. 1235-3 lui donnerait droit au versement d'une somme représentant « à peine la moitié du préjudice subi en termes de diminution des ressources financières depuis le licenciement », la cour d'appel juge que « Compte tenu de la situation concrète et particulière de Mme [E], âgée de 53 ans à la date de la rupture et de 56 ans à ce jour, le montant prévu par l'article L. 1235-3 ne permet pas une indemnisation adéquate et appropriée du préjudice subi, compatible avec les exigences de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT. En conséquence, il y a lieu d'écarter l'application du barème résultant de l'article L. 1235-3 du code du travail. » Ce faisant, elle met en œuvre le contrôle in concreto qu'autorisent l'article 55 de la Constitution et les avis du 17 juillet 2019.

L'article 24 de la Charte sociale européenne étant invocable, même en l'absence de reconnaissance d'effet direct en droit horizontal, le contrôle in concreto au regard de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT ne peut s'exercer qu'en tenant compte aussi des décisions par lesquelles le CEDS interprète l'article 24. Il s'attachera à vérifier que l'indemnisation tient compte du préjudice et qu'elle présente un caractère dissuasif. Votre jurisprudence encadrera ce contrôle afin de définir les préjudices pour lesquels l'indemnité prévue par le barème porterait une atteinte excessive aux droits que la Convention n° 158 garantit. A cette fin, les critères employés dans le code du travail pour définir le principe de non-discrimination, tels que l'âge, la situation de famille, l'état de santé et le handicap pourraient être retenus. Avis de rejet ».

DOC. 9 : CPH Troyes, 13 décembre 2018, décision n°18/00418 (extrait)

« L'article L.1235-3 du code du travail, en introduisant un plafonnement limitatif des indemnités prud'homales, ne permet pas aux juges d'apprécier les situations individuelles des salariés injustement licenciés dans leur globalité et

de réparer de manière juste le préjudice qu'ils ont subi.

De plus, ces barèmes ne permettent pas d'être dissuasifs pour les employeurs qui souhaitent licencier sans cause réelle et sérieuse un salarié.

Ces barèmes sécurisent davantage les fautifs que les victimes et sont donc inéquitable.
En conséquence, le Conseil juge que ce barème viole la Charte Sociale Européenne et la convention n°158 de l'OIT.

Les barèmes prévus par l'article L.1235-3 du code du travail sont inconvencionnels ».

V. Cass. Formation plénière, avis n°15012 et n°15013 du 17 juillet 2019 : compatibilité du barème d'indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse avec les normes européennes et internationales.

V. Cons. Const., décision n°2018-761 DC du 21 mars 2018 : le barème d'indemnisation prévu à l'art. L.1235-3 du Code du travail est conforme à la Constitution.

DOC. 10 : CEDS, 23 mars 2022 (publication le 26 septembre 2022), réclamation n°160/2018 (extrait) :

168. Le Comité considère que les plafonds prévus par l'article L.1235-3 du Code du travail ne sont pas suffisamment élevés pour réparer le préjudice subi par la victime et être dissuasifs pour l'employeur. En outre le juge ne dispose que d'une marge de manœuvre étroite dans l'examen des circonstances individuelles des licenciements injustifiés. Pour cette raison, le préjudice réel subi par le salarié en question lié aux circonstances

individuelles de l'affaire peut être négligé et, par conséquent, ne pas être réparé. En outre, les autres voies de droit sont limitées à certains cas. Le Comité considère donc, à la lumière de tous les éléments ci-dessus, que le droit à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée au sens de l'article 24.b de la Charte n'est pas garanti. Par conséquent, le Comité dit qu'il y a violation de l'article 24.b de la Charte.

V. Rapport du comité de l'OIT chargé d'examiner la réclamation alléguant l'inexécution par la France de la convention (n°158) sur le licenciement, 1982 :

https://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB344/ins/WCMS_839607/lang--fr/index.htm

II. LE LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE

DOC. 11 : Cass. soc., 28 avril 2011, n° 10-13.979

Attendu, selon l'arrêt attaqué, (Lyon, 6 janvier 2010), que Mme X... employée par la Société d'exploitation des thermes de Divonne (la société) en qualité de responsable des cures thermales, a été convoquée à un entretien préalable à licenciement le 6 février 2006 ; qu'ensuite de cet entretien, l'employeur, par courrier du 1er mars 2006, lui a proposé la modification de ses fonctions et lui a demandé de signer un avenant à son contrat de travail ; que la salariée ayant refusé, elle a fait l'objet d'un licenciement disciplinaire le 30 novembre 2006 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire que Mme X... a fait l'objet d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et de la condamner au paiement de diverses sommes, alors, selon le moyen, qu'une modification du contrat de travail, prononcée à titre disciplinaire contre un salarié ne peut lui être imposée, et que son acceptation ne peut résulter de son silence et de la seule poursuite

du contrat de travail aux conditions nouvelles, en l'absence d'autres éléments manifestant sa volonté non équivoque d'y consentir ; que l'employeur, qui se heurte au refus d'une mesure de rétrogradation impliquant une modification du contrat, peut, dans l'exercice de son pouvoir disciplinaire, prononcer une autre sanction, aux lieu et place de la sanction refusée ; qu'ayant relevé que Mme X... avait refusé de signer un avenant à son contrat de travail emportant à titre disciplinaire une rétrogradation de ses fonctions et avait sollicité sa réintégration dans ses fonctions et responsabilités antérieures, ce dont il résultait que la salariée avait refusé de consentir à la modification de son contrat de travail, peu important qu'elle ne se soit occupée à compter du 1er mars 2006 que du seul service d'hygiène, du ménage, du linge et des vestiaires, compte tenu du retrait de la gestion des cures, la cour d'appel, en énonçant que Mme X... "ayant déjà fait l'objet le 1er mars 2006 d'une mesure disciplinaire (rétrogradation) à raison de faits d'insuffisance

professionnelle formulés dans les mêmes termes que ceux visés dans la lettre de licenciement, seuls les faits survenus postérieurement à cette date pourraient être pris en considération pour déterminer si le licenciement querellé est ou non causé, l'employeur ayant épuisé son pouvoir disciplinaire au titre de la période antérieure" et en décidant en conséquence que le licenciement de la salariée était dépourvu de cause réelle et sérieuse, n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé l'article 1134 du code civil, ensemble les articles L. 1232-1, L. 1331-1, L. 1232-1 et L. 1332-2 du code du travail ;

Mais attendu que lorsque le salarié refuse une mesure de rétrogradation disciplinaire notifiée après un premier entretien préalable, l'employeur qui envisage de prononcer un licenciement au lieu de la sanction initiale doit convoquer l'intéressé à un nouvel entretien dans le délai de la prescription

DOC. 12 : Cass. soc., 1er février 2017, n° 16-10.459

Vu l'article 9 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme, ensemble l'article L. 1132-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par la RATP le 25 septembre 2006 en qualité de stagiaire, au sens du statut du personnel, pour exercer une mission de quatre mois au sein de la cellule contrôle de la mesure, puis à compter du 5 février 2007 en tant qu'animateur agent mobile au sein d'une unité opérationnelle du département ; qu'elle a été admise dans le cadre permanent de la RATP ; que, le 5 septembre 2007, elle a été convoquée pour la prestation de serment devant le président du tribunal de grande instance de Paris ; que, le 28 septembre 2007, lors de la prestation de serment, elle a proposé une formule de serment différente, conformément à sa religion chrétienne ; que le président du tribunal de grande instance a refusé cette formule et a fait acter que la salariée avait refusé de prêter serment ; qu'elle a été licenciée pour faute grave le 12 novembre 2007 aux motifs qu'elle n'avait pas obtenu son assermentation devant le tribunal ;

Attendu que, pour dire le licenciement pour faute grave justifié, l'arrêt retient que l'employeur n'avait pas à entrer dans le débat de savoir si la formule

DOC. 13 : Cass. soc., 4 juillet 2018, n° 15-19.597

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bastia, 18 mars 2015), qu'engagé le 1er mai 1996 en qualité de directeur de l'hôtel Eden Park à Porto par la société

de deux mois prévu à l'article L. 1332-4 du code du travail ; que le refus du salarié interrompt ce délai ; Et attendu que l'arrêt relève que Mme X... a refusé le 6 avril 2006 et le 17 mai 2006 la modification de son contrat de travail proposée à titre de sanction disciplinaire par son employeur, puis a été en arrêt maladie du 23 mai au 16 octobre 2006 pour être ensuite convoquée le 10 novembre 2006 à un nouvel entretien préalable, soit plus de deux mois après le refus opposé à sa rétrogradation ; qu'il en résulte que la prescription étant acquise, le licenciement ne procédait pas d'une cause réelle et sérieuse ; que par ce motif de pur droit substitué à ceux critiqués, après avertissement donné aux parties conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, l'arrêt se trouve légalement justifié ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

que proposait la salariée en remplacement de celle qu'entendait lui imposer le juge pour recevoir son assermentation aurait dû, au regard d'une certaine jurisprudence européenne ou des principes généraux du droit, être acceptée par celui-ci, ou si elle contenait ou non toute la substance du serment prévu par la loi, qu'il n'avait pas l'obligation de reprogrammer la salariée à une autre cérémonie d'assermentation pour que celle-ci, qui n'avait manifesté aucune volonté de revenir sur sa position selon procès-verbal de l'entretien préalable, soit en mesure de convaincre l'autorité judiciaire que le juge avait commis une erreur de droit en n'acceptant pas la formule qu'elle lui proposait au lieu et place des termes du serment demandé ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résulte de l'article 23 de la loi du 15 juillet 1845 sur la police des chemins de fer que le serment des agents de surveillance exerçant au sein des entreprises visées par cette disposition peut être reçu selon les formes en usage dans leur religion ; qu'il s'ensuit que la salariée n'avait commis aucune faute en proposant une telle formule et que le licenciement prononcé en raison des convictions religieuses de la salariée était nul, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; Par ces motifs : casse et annule.

Subrini and co, M. Y... a été licencié pour faute lourde par lettre du 8 octobre 2008 ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes en paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts, toutes causes de préjudices confondues et de diverses sommes à titre de d'indemnité légale de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis, et congés payés afférents, de rappel de salaire et de congés payés afférents, et à titre subsidiaire, d'une somme à titre de dommages-intérêts compensatoires, alors selon le moyen qu'en qualifiant de faute lourde un geste mimant l'égorgement à l'occasion d'une confrontation entre le salarié et l'employeur dans le cadre d'une plainte qui ne conduira à aucune condamnation, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé une intention de nuire, ni tenu compte des circonstances d'un geste isolé qui, par son outrage, n'avait pas de portée concrète, a privé sa

DOC. 14 : Cass. Soc., 2 février 2022, n°20-13.833

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Besançon, 7 janvier 2020), M. [O], engagé le 30 août 1991 par l'Office public de l'habitat du [Localité 5] et qui exerçait en dernier lieu les fonctions de responsable plates-formes, maintenance et achat, a été licencié pour faute grave le 30 mars 2017.

2. Il a saisi la juridiction prud'homale pour contester son licenciement.

Examen des moyens
Sur le second moyen, ci-après annexé

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui est irrecevable.

Sur le premier moyen Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de juger le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de le condamner à payer au salarié diverses indemnités, alors « que le compte rendu d'un entretien au cours duquel l'employeur a énuméré divers griefs et insuffisances qu'il imputait à son salarié, sans traduire une volonté de sa part de les sanctionner, ne constitue pas une mesure disciplinaire ; qu'en retenant que le compte rendu de l'entretien annuel

III. SANCTIONS DES IRREGULARITES

DOC. 15 : Cass. soc., 25 mai 2018, n° 16-21.542

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Y... a été engagé le 21 janvier 2008 en qualité de conseiller commercial par la société NC Numéricable ; qu'à la suite d'un accident du travail, il a été en arrêt de

décision de base légale au regard des articles L 1234-1, L 1234-5, L 1234-9, L 1235-1 et L 3141-26 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant notamment constaté qu'au cours d'une confrontation organisée par des gendarmes saisis d'une procédure d'enquête à la suite d'une plainte de l'employeur pour des faits de détournements de fonds commis au cours de l'exécution du contrat de travail, le salarié avait eu un geste de menace d'égorgement à l'égard de l'employeur et l'avait ainsi directement menacé de mort, la cour d'appel a pu en déduire que les agissements du salarié procédaient d'une intention de nuire caractérisant une faute lourde ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

d'évaluation du 9 février 2017 constituait un avertissement dès lors qu'il formulait des griefs précis et invitait le salarié à un changement immédiat de comportement, sans constater que l'employeur avait manifesté l'intention de les sanctionner, la cour d'appel a violé les articles L. 1231-1 et L. 1331-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

5. Après avoir relevé que, dans son compte rendu d'entretien, l'employeur reprochait au salarié son attitude dure et fermée aux changements, à l'origine d'une plainte de collaborateurs en souffrance, des dysfonctionnements graves liés à la sécurité électrique et le non-respect des normes réglementaires, et l'invitait de manière impérative et comminatoire et sans délai à un changement complet et total, la cour d'appel en a exactement déduit que ce document comportant des griefs précis sanctionnait un comportement considéré comme fautif et constituait un avertissement, en sorte que les mêmes faits ne pouvaient plus justifier un licenciement ultérieur.

6. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour : REJETTE le pourvoi

travail du 25 août au 7 septembre 2008 ; par lettre du 15 novembre 2008, il a été licencié ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à la nullité de son licenciement en l'absence de visite

médicale de reprise organisée à l'issue de son arrêt de travail et de réintégration et en paiement de diverses sommes ;

Vu les articles L. 1226-7, L. 1226-9, L. 1226-13, R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande de réintégration du salarié, l'arrêt retient que l'impossibilité de réintégrer le salarié peut résulter des comportements que celui-ci a adoptés, que pour s'opposer à la demande de réintégration, la société NC Numéricable invoque le caractère artificiel et déloyal de la demande de réintégration, cette demande ayant pour objet selon l'employeur d'obtenir des conditions d'indemnisation plus favorables que celles qui sont réservées aux salariés qui ne sollicitent pas une telle réintégration ; qu'il est avéré que le salarié a demandé à pouvoir bénéficier d'une rupture conventionnelle, qu'il n'a saisi le conseil de prud'hommes au fond et non en référé pour solliciter l'annulation du licenciement et sa réintégration que plusieurs mois plus tard soit en juillet 2009, après que d'autres membres de

l'équipe de commerciaux aient aussi consécutivement à la notification de leur licenciement pour faute grave et à la signature d'une transaction remis en cause tout à la fois la transaction et la validité de leur licenciement devant le conseil de prud'hommes, qu'il s'en déduit que le salarié a lui-même souhaité bénéficier d'un processus de rupture négociée de son contrat de travail, manifestant une volonté non équivoque en ce sens et que compte tenu de ce que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi, il ne peut plus se prévaloir d'une volonté réelle de poursuivre la relation contractuelle qu'il a déniée précédemment ; que la réintégration est manifestement impossible ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs impropres à caractériser une impossibilité pour l'employeur de réintégrer le salarié dans son emploi ou un emploi équivalent, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

Par ces motifs : casse et annule.

IV. LES SANCTIONS DU LICENCIEMENT ILLICITE OU ILLEGAL

DOC. 16 : Cass. Soc., 28 mai 2003, 02-40.273, Publié au bulletin

Sur le moyen unique :

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

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

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

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

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

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

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

V. également : Art. L. 1235-3-1 C. trav.

DOC. 17 : Cass. Soc. 16 décembre 2020, n°18-23.966 F-P+B+I

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Rennes, 31 août 2018), M. Y... a été engagé à compter du 1er janvier 2010 par la société Altercafé en qualité de serveur, puis de responsable de bar.

2. Le 26 septembre 2016, le salarié a été licencié pour faute grave.

Sur les premier et troisième à sixième moyens, ci- après annexés

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le deuxième moyen Énoncé du moyen

Examen des moyens

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour rupture du contrat de travail dans des conditions vexatoires, alors « que, même lorsqu'il est prononcé en raison d'une faute grave du salarié, le licenciement peut causer au salarié en raison des circonstances vexatoires qui l'ont accompagné un préjudice dont il est fondé à demander réparation ; qu'en l'espèce, après avoir considéré que les faits qu'elle a examinés constituaient un manquement flagrant à ses obligations contractuelles, notamment de loyauté, et que leur gravité justifiait la rupture immédiate du contrat de travail et décidé que M. Y... devait être débouté de ses demandes, la cour d'appel en a également conclu que le salarié devait être débouté de la demande de dommages-intérêts pour rupture du contrat dans des conditions vexatoires ; qu'en statuant ainsi, sans vérifier si, comme il était soutenu par le salarié, le licenciement n'avait pas été entouré de

circonstances vexatoires tenant au fait pour l'employeur de s'être répandu en public sur les motifs du licenciement du salarié, en prétendant qu'il prenait de la drogue et qu'il était un voleur, de nature à lui causer un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1382 du code civil, dans sa rédaction alors applicable. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 1147 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 :

5. Même lorsqu'il est justifié par une faute grave du salarié, le licenciement peut causer à celui-ci, en raison des circonstances vexatoires qui l'ont accompagné, un préjudice dont il est fondé à demander réparation.

6. Après avoir dit le licenciement fondé sur une faute grave du salarié, la cour d'appel a rejeté la demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement vexatoire en réparation du préjudice moral causé par les circonstances de la rupture.

7. En se déterminant ainsi, sans rechercher, comme elle y était invitée, si le licenciement n'avait pas été entouré de circonstances vexatoires, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il rejette la demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement vexatoire, l'arrêt rendu le 31 août 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ;

DOC. 18 : Cass. soc., 1er juin 2023, n°21-23.438, F-B (extrait)

« 7. L'octroi de dommages-intérêts pour licenciement nul en lien avec des faits de harcèlement moral ne saurait faire obstacle à une demande distincte de dommages-intérêts pour harcèlement moral.

8. Pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt retient qu'un même préjudice ne peut être

indemnisé qu'une seule fois et ne peut donner droit à une seconde réparation. Il ajoute que le salarié est fondé à obtenir une indemnité au titre du préjudice résultant du licenciement nul, indemnité se confondant avec celle réclamée au titre du harcèlement moral. Il en déduit que le salarié ne saurait obtenir deux indemnités, l'une pour le harcèlement moral et l'autre pour le licenciement nul.

9. En statuant ainsi, alors que **l'octroi de dommages-intérêts pour licenciement nul en lien avec des faits de harcèlement moral ne**

saurait faire obstacle à une demande distincte de dommages-intérêts pour harcèlement moral, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

SÉANCE 10-11

LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

I. REGLES GENERALES

A. La cause économique de licenciement

- DOC. 1** : Cass. soc., 15 mars 2012, n°10-25.996
DOC. 2 : Cass. soc., 30 juin 2008, n° 06-43.579
DOC. 3 : Cass. soc., 23 mars 2017, n° 15-21.183, publié
DOC. 4 : Cass. soc., 17 mars 2021, n°19-12.025, FS-P
DOC. 5 : Cass. soc., 14 février 2007, n°05-40.504
DOC. 6 : Cass. soc., 31 mars 2021, n°19-26.054

B. Les critères d'ordre

- DOC. 7** : Cass. soc., 14 octobre 2015, n° 14-14.339
DOC. 8 : Cass. soc., 26 février 2020, n°17-18.136 FS-PB

C. L'obligation de reclassement

- DOC. 9** : Cass. soc., 24 juin 2008, n° 06-45.870 ; Bull. civ., V, n° 138
DOC. 10 : Cass. soc., 4 mars 2009, n° 07-42.381 ; Bull. civ., V, n° 57

II. REGLES SPECIALES : LE LICENCIEMENT ECONOMIQUE COLLECTIF

A. Le plan de sauvegarde de l'emploi

- DOC. 11** : Cass. soc., 9 mars 2011, n° 10-11.581 ; Bull. civ., V, n° 70
DOC. 12 : Trib. confl., 8 juin 2020, C4189
DOC. 13 : CE, 13 février 2019, n°404556

B. La rupture conventionnelle collective

- DOC. 14** : Questions/Réponses – La rupture conventionnelle collective, Ministère du travail, avril 2018 (extrait)
DOC. 15 : Rapport « Les accords de rupture conventionnelle collective 2020 », G. LOISEAU et P. LOKIEC (dir.), par les étudiants des masters Droit social et Juristes de droit social de l'École de droit de la Sorbonne (extrait)
DOC. 16 : C. Trav., art. L. 1237-19 et L. 1237-19-1

III. LICENCIEMENT ECONOMIQUE ET GROUPE DE SOCIETES : CO-EMPLOI ET RESPONSABILITE DELICTUELLE

- DOC. 17** : Cass. soc., 24 mai 2018, n° 17-15.630, publié
DOC. 18 : Cass. soc., 24 mai 2018, n° 16-22.881, publié
DOC. 19 : Cass. soc., 13 juin 2018, n° 16-25.873, publié
DOC. 20 : Cass. soc., 25 novembre 2020, n° 18-13.769

III. EXERCICES

Dissertation : *Les délocalisations*

Dissertation : *La responsabilité délictuelle, substitut au co-emploi ?*

Commentaire de l'arrêt n° 17-15.630 du 24 mai 2018 (documents 17) au regard des arrêts du 28 septembre 2011 (n° 10-12.278) et du 12 septembre 2012, (n° 11-12.343)

Cas pratique : La société ComptaPro est une société spécialisée dans la comptabilité et l'expertise comptable qui sous-traite ses services pour de nombreuses entreprises. Outre l'établissement principal situé à Paris, la société a un établissement à Bordeaux et un autre à Marseille. Souhaitant passer à l'ère de la robotique pour faire baisser le prix de ses prestations, la société a décidé d'investir dans des robots cognitifs susceptibles de réaliser plus rapidement et plus efficacement certaines tâches répétitives. Après plusieurs essais sur des robots tests qui se sont révélés probants, la société ComptaPro a décidé d'équiper l'établissement parisien de ces robots, ce qui implique des suppressions d'emplois pour les tâches qui leur seront désormais dévolues. Quinze salariés étant concernés, la société ComptaPro a engagé une procédure de licenciement collectif et, après l'information consultation des institutions représentatives du personnel, a déposé un document unilatéral auprès de la Direccte qui l'a homologué le 5 novembre 2018.

Saisie de multiples réclamations, la société ComptaPro vous consulte :

1) Le CSE estime qu'il n'a pas été mis en mesure de rendre un avis éclairé, la société ComptaPro ayant dissimulé une étude qu'elle avait faite réaliser sur les effets de la robotisation sur la charge de travail des salariés restant en fonctions et sur l'obligation pour ces derniers de se former afin d'acquérir de nouvelles compétences. La société ComptaPro souhaite savoir si le CSE peut contester la décision d'homologation et si son action pourrait aboutir à l'annulation de celle-ci.

2) Dix salariés parmi les quinze licenciés entendent contester le motif de leur licenciement économique, estimant que la réorganisation a pour objectif de réaliser des gains de productivité. L'employeur souhaite savoir si cette action peut aboutir et quelles en seraient les conséquences ;

3) Un des salariés licenciés, Monsieur Cloarec, fait valoir que le plan de reclassement ne proposait pas de postes, fût-ce d'une catégorie inférieure, dans les établissements de Bordeaux et de Marseille, l'employeur ayant préjugé que les salariés n'accepteraient pas de postes d'un niveau inférieur si loin de leur lieu initial d'emploi. L'employeur souhaite savoir si cette contestation est pertinente et quelles en seraient les conséquences ;

4) Un autre salarié, Monsieur Testu, conteste les critères d'ordre mis en œuvre par l'employeur dans la mesure où ils n'ont été appliqués qu'un niveau de l'établissement de Paris, ce dont l'employeur a justifié par le fait qu'il était le seul établissement concerné par le projet de robotisation. L'employeur souhaite savoir si cette contestation est pertinente et quelles en seraient les conséquences/

I. REGLES GENERALES

A. La cause économique de licenciement

DOC. 1 : Cass. soc., 15 mars 2012, n°10-25.996, mutations technologiques : motif autonome.

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée le 20 avril 1985 en qualité de sérigraphe par la société Etiq Etal, a été licenciée pour motif économique le 16 décembre 2008 ;

Vu les articles L. 1233-2 et L. 1233-3 du code du travail ;

Attendu que pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel ajoute que l'employeur ne justifie pas le motif pour lequel l'adoption d'un procédé de fabrication par impression numérique, remplaçant le procédé

existant d'impression sérigraphique, participait de la sauvegarde de son entreprise, que nul document économique ne démontre en effet que la mise en service de cette nouvelle technologie a permis à l'entreprise d'éviter une baisse de son chiffre d'affaires ou de gagner des parts de marché ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les mutations technologiques constituent un motif économique autonome de licenciement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

DOC. 2 : Cass. soc., 30 juin 2008, n° 06-43.579, sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise.

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 9 mai 2006), que Mme X... a été engagée le 15 décembre 1997 en qualité de responsable administratif et comptable par la société Delian qui exploitait un supermarché en location-gérance ; que la gestion de cet établissement a été confiée à M. et Mme Y..., en qualité de cogérants mandataires indépendants ; qu'ils ont notifié à la salariée son licenciement pour motif économique le 20 février 2003 ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt d'avoir décidé que son licenciement avait une cause économique, alors, selon le moyen, que la réorganisation de l'entreprise ne constitue un motif économique de licenciement que si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient et que répond à ce critère la réorganisation mise en œuvre pour prévenir des difficultés économiques à venir, déterminées par des circonstances objectives dont l'existence est démontrée, appelant des mesures d'anticipation ; que la cour d'appel, qui se bornait à faire état d'un nouveau mode de gestion du fonds de commerce ayant entraîné un allègement des tâches pesant sur les exploitants n'a pas caractérisé le fait que ce nouveau mode de gestion, lors même qu'il rendait inutile son poste de travail, était lui-même susceptible d'entraîner des difficultés économiques justifiant son licenciement ; qu'en cet état, elle a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 321-1 du code du travail ;

Mais attendu que l'arrêt retient que l'entreprise aurait été confrontée à des difficultés économiques si elle n'avait pas adapté son organisation au nouveau mode de gestion de son fonds de commerce qui lui avait été imposé par son mandant ; qu'il résulte de ces constatations que la nouvelle organisation était nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, pour prévenir des difficultés économiques à venir et leur conséquence sur l'emploi ; que la cour d'appel a ainsi légalement justifié sa décision ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

+ **Cass. soc., 16 septembre 2020, n° 19-11.514, F-D** : « Pour juger le licenciement de la salariée fondé sur un motif économique réel et sérieux, la cour d'appel retient que le fait de regrouper le poste unique d'infographie basé à Metz au sein du département existant depuis 2008 de conseil ingénierie et développement au Luxembourg constitue une optimisation des moyens existants au sein de l'entreprise, ce qui devrait permettre, à terme, une meilleure rentabilité et participer à sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

En se déterminant ainsi, sans caractériser l'existence d'une menace pesant sur la compétitivité de l'association ou du secteur d'activité du groupe dont elle relève, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-3 du Code du travail ».

DOC. 3 : Cass. soc., 23 mars 2017, n° 15-21.183, cessation (complète) d'activité : motif autonome.

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 7 mai 2015), que le 3 juin 1988, la chambre de commerce et d'industrie de Lyon, concessionnaire de

l'aéroport de Lyon Saint-Exupéry, a signé avec la société internationale des Hôtels Sofitel, filiale du groupe Accor, une convention d'exploitation de

l'hôtel 4 étoiles implanté dans l'enceinte de l'aéroport de Lyon Saint-Exupéry, l'exploitation de l'hôtel étant confiée à la société Marcq Hôtel, également filiale du groupe Accor ; que par acte sous seing privé des 25 juillet et 3 décembre 2005, la chambre de commerce et d'industrie de Lyon a accordé à la Compagnie foncière franco-suisse une autorisation d'occupation temporaire pour une parcelle dépendant du domaine public concédée en vue de la réalisation et de la gestion d'un ensemble immobilier comprenant un hôtel 4 étoiles NH Hoteles et des bureaux ; que la chambre de commerce et d'industrie de Lyon s'est engagée à résilier le contrat consenti au groupe Accor et autorisant ce dernier à exploiter l'hôtel à l'enseigne Sofitel ; que par convention du 3 juillet 2006, la Compagnie financière franco-suisse, en sa qualité d'occupant principal, a conféré à la société NH Hôtel Rallye une sous-occupation précaire de l'immeuble à usage d'hôtel qu'elle s'engageait à construire sur la parcelle sise sur le domaine public aéronautique ; que le 20 mars 2008, la chambre de commerce et d'industrie de Lyon a informé la société Marcq Hôtel de l'arrêt de l'exploitation de l'hôtel Sofitel à la date du 6 octobre 2009 ; que la société NH Hoteles a refusé de reprendre les contrats de travail des salariés affectés à l'hôtel Sofitel de l'aéroport de Lyon Saint-Exupéry, dont celui de M. X..., engagé le 29 juillet 1980 par la société Sofitel et salarié de la société Marcq Hôtel, qui occupait les fonctions de responsable d'hébergement ; que le 4 février 2010, la société Marcq Hôtel a licencié M. X... pour motif économique, douze autres salariés étant également concernés par cette procédure ; que contestant cette mesure, il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes présentées contre les sociétés Accor, Marcq Hôtel et NH Hoteles ;

Attendu que la société Marcq Hôtel fait grief à l'arrêt de dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et de la condamner à payer au salarié des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et à rembourser aux organismes concernés les allocations chômage

DOC. 4 : Cass. soc., 17 mars 2021, n° 19-12.025, FS-P (extrait) : licenciement économique et choix de gestion de l'employeur.

(...)

12. Il ressort en outre de la jurisprudence de la Cour de cassation, que si les juges du fond doivent contrôler le caractère réel et sérieux du motif économique de licenciement au regard des critères posés par l'article L. 1233-3 du code du travail pour autant ils ne peuvent pas se substituer à l'employeur quant aux choix qu'il effectue pour faire face à la situation économique de l'entreprise. La Cour de cassation veille ainsi à ce que dans le cadre de ce

dans la limite de six mois d'indemnités, alors, selon le moyen, que repose sur une cause économique réelle et sérieuse le licenciement consécutif à la fermeture d'un établissement imposée par la décision d'un tiers à l'entreprise et au groupe dont elle relève ; que la société Marcq Hôtel faisait valoir que les suppressions des emplois occupés par les salariés affectés à l'hôtel de l'aéroport de Lyon et les licenciements consécutifs résultaient de la fermeture de l'établissement imposée par décision de la chambre de commerce et d'industrie de Lyon qui l'avait autorisée à exploiter cet établissement ; que la cour d'appel a relevé que la lettre de licenciement invoquait bien la fermeture de l'hôtel entraînant la suppression des postes existants au sein de l'établissement et constaté que la chambre de commerce et d'industrie de Lyon avait informé la société Marcq Hôtel le 20 mars 2008 de l'arrêt de l'exploitation ; qu'en affirmant que « la fermeture d'un seul hôtel de cent vingt chambres ne suffit pas à caractériser les difficultés économiques », lorsque la fermeture d'un établissement résultant de la décision d'un tiers caractérise une cause économique des licenciements des salariés qui y sont affectés, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-3 du code du travail ;

Mais attendu que seule une cessation complète de l'activité de l'employeur peut constituer en elle-même une cause économique de licenciement, quand elle n'est pas due à une faute ou à une légèreté blâmable de ce dernier ; qu'une cessation partielle de l'activité de l'entreprise ne justifie un licenciement économique qu'en cas de difficultés économiques, de mutation technologique ou de réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, peu important que la fermeture d'un établissement de l'entreprise résulte de la décision d'un tiers ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

contrôle de la réalité et du sérieux du motif économique, les juges du fond ne procèdent pas à une appréciation des choix de gestion de l'employeur (Ass. plén. 8 décembre 2000).

13. Il ressort de cette jurisprudence que dès lors que l'employeur justifie de difficultés économiques réelles et sérieuses, de mutations technologiques, d'une réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ou d'une cessation d'activité totale et définitive, il ne peut pas être

sanctionné pour ses choix de gestion, même lorsqu'ils résultent d'une erreur d'appréciation (Soc., 14 décembre 2005, pourvoi n° 03-44.380, Ao. V, n° 365).

Seuls certains comportements fautifs de l'employeur, ne constituant pas une simple erreur

DOC. 5 : Cass. soc., 14 février 2007, n°05-40.504

Vu les articles L. 321-4-1 du code du travail et 1131 du code civil ;

Attendu que M. X..., engagé le 1er février 2001 en qualité de chef d'atelier par la société Fiat auto, et dont le contrat de travail a été repris par la société APLD le 1er janvier 2002, a été licencié pour motif économique par lettre du 15 avril 2002, après avoir refusé la modification de son contrat de travail ; qu'en application des mesures d'accompagnement prévues au plan social, il a perçu une indemnité de licenciement majorée ;

DOC. 6 : Cass. Soc., 31 mars 2021, 19-26.054 (extrait)

(...)

5. La cause économique d'un licenciement s'apprécie au niveau de l'entreprise ou, si celle-ci fait partie d'un groupe, au niveau du secteur d'activité du groupe dans lequel elle intervient. Il incombe à l'employeur de démontrer, dans le

B. Les critères d'ordre

DOC. 7 : Cass. soc., 14 octobre 2015, n° 14-14.339

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 22 janvier 2014), que la société Clear Channel France a initié en juillet 2005 une procédure de licenciement économique collectif avec la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi en mai 2006 ; que Mme X..., candidate au départ volontaire, a été licenciée pour motif économique par lettre du 1er juin 2007 après autorisation de l'administration du travail en sa qualité de salariée protégée ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de dommages-intérêts pour non-respect des critères d'ordre des licenciements, alors, selon le moyen :

1°/ que les critères déterminant l'ordre des licenciements doivent être mis en œuvre à l'égard de l'ensemble du personnel de l'entreprise ; qu'un employeur ne peut en limiter l'application aux seuls salariés de l'établissement concernés par les

dans l'appréciation du risque inhérent à tout choix de gestion, peuvent priver de cause réelle et sérieuse un licenciement de nature économique (Soc., 16 janvier 2001, pourvoi n° 98-44.647, Ao. V, n° 10 ; Soc., 4 novembre 2020, pourvoi n° 18-23.029).

Attendu que pour condamner le salarié à restituer à la société APLD une somme correspondant à la majoration de son indemnité de licenciement, l'arrêt retient que le licenciement économique n'a pas de cause ;

Qu'en statuant ainsi alors que le défaut de cause réelle et sérieuse du licenciement, ne lui enlève pas sa nature juridique de licenciement économique et que le salarié est fondé à prétendre au bénéfice des mesures d'accompagnement prévues au plan social, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE

périmètre pertinent, la réalité et le sérieux du motif invoqué.

6. La spécialisation d'une entreprise dans le groupe ne suffit pas à exclure son rattachement à un même secteur d'activité, au sein duquel doivent être appréciées les difficultés économiques.

suppressions d'emploi ; qu'en retenant pour valable un accord prévoyant que les critères de l'ordre des licenciements comprenaient un critère géographique tenant au « périmètre actuel de l'agence, du bureau ou du site technique, siège social, plate-forme technique » quand un tel critère permettait de ne pas mettre en œuvre l'ordre des licenciements sur l'ensemble de l'entreprise, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-5 du code du travail ;

2°/ qu'en ne recherchant pas si, comme il était soutenu, que l'accord collectif signé le 26 avril 2006 ne permettait pas par son imprécision à l'employeur de ne faire jouer à son gré l'ordre des licenciements que dans partie seulement de l'entreprise, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L. 1233-5 du code du travail ;

Mais attendu qu'un accord collectif conclu au niveau de l'entreprise peut prévoir un périmètre pour l'application des critères déterminant l'ordre des licenciements inférieur à celui de l'entreprise ; qu'il s'ensuit que la cour d'appel, qui a constaté que les critères d'ordre des licenciements avaient été mis en œuvre dans le périmètre géographique « de

l'agence, du bureau ou du site technique, siège social, plate-forme technique », tel que prévu par un accord collectif signé le 26 avril 2006 par la société et sept organisations syndicales et approuvé par le comité d'entreprise, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

DOC. 8 : Cass. soc. 26 février 2020, n° 17-18.136 FS-PB

Attendu, selon les arrêts attaqués (Rennes, 15 mars 2017), que la société Lagassé communications et industries (la société LCI) a été mise en redressement judiciaire le 1 décembre 2011 ; que par jugement du 16 avril 2012, le tribunal de commerce a arrêté le plan de redressement par cession totale des actifs de la société LCI à la société Eolane et a autorisé le licenciement pour motif économique de trente neuf salariés ; que le 30 avril 2012, M. Z, M. E et Mme M, salariés de la société LCI (les salariés) ont été licenciés en exécution du plan de cession ; que le 7 décembre 2012, la société LCI a été placée en liquidation judiciaire, M. R et la société BTSG étant désignés liquidateurs judiciaires ; que le 19 février 2013, les salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour contester le bien fondé de leur licenciement ;

Sur les premier et deuxième moyens :
Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés qui ne sont pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que **les salariés font grief aux arrêts de rejeter leur demande en fixation au passif de la société LCI d'une créance de dommages intérêts pour non respect des critères d'ordre des licenciements** alors, selon le moyen :
1 / que, si l'employeur peut privilégier l'un des critères retenus pour déterminer l'ordre des licenciements, il doit tenir compte de chacun d'entre eux ; qu'il s'ensuit que l'employeur ne peut neutraliser l'un ou l'autre des critères légaux à prendre en considération pour fixer l'ordre des licenciements en attribuant, au titre de l'un d'entre eux, le même nombre de point à tous les salariés ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-5 du code du travail en sa rédaction applicable au litige ;
2 / que l'employeur doit communiquer au juge les données objectives, précises et vérifiables sur lesquelles il s'est appuyé pour arrêter, selon les critères définis, l'ordre des licenciements, de telle manière que le juge soit en mesure de vérifier le

respect desdits critères ; qu'en se bornant dès lors à énoncer qu'« aucune erreur manifeste ou détournement de pouvoir n'est démontré, ni même invoqué, dans l'usage qu'a fait l'employeur de son pouvoir d'appréciation de la valeur professionnelle des salariés », sans vérifier si l'appréciation de l'employeur reposait sur des données objectives, précises et vérifiables, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-5 du code du travail en sa rédaction applicable au litige, ensemble l'article 12 du code de procédure civile ;
3 / que, lorsque l'employeur porte atteinte à un droit extrapatrimonial du salarié, la violation de la règle de droit cause à ce dernier un préjudice de principe dont seule l'évaluation relève de l'appréciation souveraine des juges du fond ; que l'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements pour motif économique constitue pour le salarié une illégalité qui entraîne pour celui-ci un préjudice pouvant aller jusqu'à la perte injustifiée de son emploi, lequel doit être intégralement réparé selon son étendue par les juges du fond en ce qu'il porte atteinte au droit fondamental à l'emploi ; qu'en déboutant les salariés de leurs demandes, motifs pris qu'il n'établissaient pas le préjudice que leur aurait causé la mise en œuvre des critères tels que déterminés par l'employeur, quand la violation par l'employeur des critères d'ordre des licenciements causait aux salariés exposants un préjudice de principe qu'il appartenait aux juges du fond d'évaluer et de réparer, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-5 du code du travail en sa rédaction applicable au litige, ensemble l'alinéa 5 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ;
Mais attendu que si c'est à tort que la cour d'appel, par motifs adoptés, a retenu que l'employeur n'avait pas ignoré le critère des qualités professionnelles en l'affectant d'un nombre de points identique pour chaque salarié non cadre, les arrêts n'encourent néanmoins pas la censure dès lors que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ; que **la cour d'appel, qui a constaté que les salariés n'apportaient aucun élément pour justifier le préjudice allégué du fait de l'inobservation des règles relatives à l'ordre des licenciements, a, par ces seuls motifs**, abstraction faite des motifs surabondants critiqués par les deux

premières branches, **légalement justifié sa décision** ;

PAR CES MOTIFS, la Cour :
REJETTE les pourvois ;

V. Cass. soc., 18 janvier 2023, n°21-19.675 et n°21-19.633 (non publiés) : l'application des critères d'ordre doit être pertinente et objectivement justifiée.

C. L'obligation de reclassement

DOC. 9 : Cass. soc., 24 juin 2008, n° 06-45.870

Attendu, selon les arrêts attaqués, que plusieurs salariés de l'établissement de Lyon de la société de bourse Wargny, aux droits de laquelle vient la société Banque privée Fideuram Wargny, ont été licenciés pour motif économique le 13 février 2004, dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif ; qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale d'une contestation de leurs licenciements ;

Vu les articles L. 122-14-3 et L. 321-1, codifiés sous L. 1233-2 et L. 1233-4 du code du travail ;

Attendu que pour décider que l'obligation de reclassement n'avait pas été méconnue par l'employeur et que les licenciements étaient fondés sur une cause économique, les arrêts retiennent que les salariés avaient refusé, pour des raisons personnelles ou familiales, des propositions de reclassement à Paris dans leur domaine de compétence et qu'il ne pouvait raisonnablement être reproché à la société de ne pas leur avoir offert

d'autres postes disponibles à l'étranger dès lors que les intéressés avaient, par leur refus d'une mutation à Paris, clairement manifesté leur volonté de ne pas s'éloigner de la région lyonnaise ;

Attendu, cependant qu'avant tout licenciement pour motif économique, l'employeur est tenu, d'une part, de rechercher toutes les possibilités de reclassement existant dans le groupe dont il relève, parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer des permutations de personnels, et d'autre part, de proposer ensuite aux salariés dont le licenciement est envisagé tous les emplois disponibles de la même catégorie ou, à défaut, d'une catégorie inférieure ; que l'employeur ne peut limiter ses offres en fonction de la volonté présumée des intéressés de les refuser ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

DOC. 10 : Cass. soc., 4 mars 2009, n°07-42.381

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bourges, 16 mars 2007), que Mmes X... et Y..., MM. Z..., A..., B..., C... et D... qui étaient au service de la société Bosni, aux droits de laquelle est la société Pinault Bois Matériaux, devenue PBM, ont été licenciés pour motif économique, selon le cas, le 12 janvier 2004 ou le 30 mars 2004 .

Attendu que la société fait grief à l'arrêt d'avoir dit que le licenciement de Mme X... est sans cause réelle et sérieuse et en conséquence de l'avoir condamnée à lui verser des dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ qu'en déclarant, après avoir constaté que Mme X... avait ajouté aux quatre limites géographiques de mobilité professionnelle la mention "Cher uniquement" (département du Cher) que la recherche de reclassement de celle-ci n'a pas été loyalement menée par l'employeur parce qu'il ne l'a pas invitée à modifier ses souhaits géographiques au fur et à mesure des recherches de reclassement, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations a violé les articles L. 120-4 et L. 321-1 du code du travail ;

2°/ qu'en déclarant que la recherche de reclassement de Mme X... n'a pas été loyalement menée par l'employeur parce que seuls ont été contactés les services ressources humaines du groupe Pinault Bois Matériaux, à l'exclusion des autres sociétés du groupe Wolseley, et notamment celles du groupe Brossette, la cour d'appel qui n'a pas recherché si des sociétés de ce groupe étaient installées dans le département du Cher qui constituait la limite de mobilité acceptée par la salariée a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 120-4 et L. 321-1 du code du travail, ensemble l'article 1134, alinéa 3, du code civil ;

Mais attendu que l'employeur est tenu avant tout licenciement économique, d'une part, de rechercher toutes les possibilités de reclassement existant dans le groupe dont il relève, parmi les entreprises dont l'activité, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettant d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, d'autre part, de proposer ensuite aux salariés dont le licenciement est envisagé tous les emplois disponibles de la même catégorie ou, à défaut, d'une catégorie inférieure ; qu'il ne peut limiter ses recherches de reclassement et ses offres en fonction

de la volonté de ses salariés, exprimés à sa demande et par avance, en dehors de toute proposition concrète;

Et attendu que la cour d'appel qui a relevé que l'employeur s'était borné à solliciter de ses salariés qu'ils précisent, dans un questionnaire renseigné avant toute recherche et sans qu'ils aient été préalablement instruits des possibilités de

reclassement susceptibles de leur être proposées, leurs vœux de mobilité géographique en fonction desquels il avait ensuite limité ses recherches et propositions de reclassement a exactement décidé qu'il n'avait pas satisfait à son obligation de reclassement

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

II. REGLES SPECIALES : LE LICENCIEMENT ECONOMIQUE COLLECTIF

A. Le plan de sauvegarde de l'emploi

DOC. 11 : Cass. soc., 9 mars 2011, n°10-11.581

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'au sein de la division transport du groupe Norbert Dentressangle, les sociétés Norbert Dentressangle Silo (ND Silo), Norbert Dentressangle Benne (NDB) et Norbert Dentressangle Inter-Pulve (ND IP) forment une unité économique et sociale (l'UES Norbert Dentressangle Vrac) dotée d'un comité central d'entreprise ; qu'en décembre 2008, le licenciement pour motif économique de neuf salariés est intervenu au sein de la société NDB, suivi dans diverses sociétés de l'UES d'un nombre important de départs volontaires, notamment sous forme de ruptures conventionnelles, dans un contexte de suppression d'emplois due à une baisse d'activité, les employeurs "souhaitant utiliser les ruptures conventionnelles plutôt que le plan de sauvegarde de l'emploi" ; qu'entre le 30 novembre 2008 et le 13 mars 2009, l'effectif de l'UES est ainsi passé de 577 à 530 salariés ; que ces ruptures se révélant insuffisantes, deux nouveaux projets de licenciement économique portant chacun sur neuf salariés ont été envisagés dans les sociétés NDB et ND Silo ; que les sociétés de l'UES ont alors accepté "de se soumettre volontairement" à l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi commun présenté au comité central d'entreprise en mai 2009 ; que le comité a refusé de donner un avis et a saisi le tribunal de grande instance afin d'obtenir l'annulation de la procédure d'information et de consultation, celle du plan de sauvegarde de l'emploi et celle des ruptures conventionnelles ainsi que des dommages intérêts ; que les syndicats CFTC et CFDT se sont joints à l'action ; [...]

Attendu que les sociétés formant l'unité économique et sociale Norbert Dentressangle Vrac font grief à l'arrêt de déclarer recevable et bien fondée l'action des syndicats et du comité d'entreprise en nullité du plan de sauvegarde de l'emploi qu'elles ont élaboré, alors, selon le moyen :

1°/ que l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi pèse sur l'employeur en

sorte que c'est au niveau de l'entreprise qu'il dirige que doivent être vérifiées les conditions d'effectif et le nombre des licenciements qui imposent l'établissement et la mise en œuvre d'un tel plan ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu qu'il résultait de la démarche conventionnelle des sociétés exposantes qu'elles s'étaient "soumises volontairement à l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi commun" de sorte qu'elles devaient être "considérées comme une seule et même entreprise au regard des obligations imposées par l'article L. 1233-61 et suivants du code du travail" ; qu'en se déterminant ainsi, sans constater que les sociétés exposantes composant l'UES avaient la qualité d'employeur des salariés concernés par le plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de la disposition précitée et de l'article L. 1235-10 du code du travail ;

2°/ que la nullité d'un plan de sauvegarde de l'emploi suppose qu'une telle sanction ait été expressément prévue ; que la nullité ne saurait donc intervenir en cas de mise en œuvre conventionnelle d'un plan et que la convention ne prévoit aucunement que la sanction de son insuffisance sera la nullité ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, pour décider que la demande en nullité du comité et des syndicats était recevable, en retenant qu'il résultait de la démarche conventionnelle des sociétés exposantes qu'elles s'étaient "soumises volontairement à l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi commun" de sorte qu'elles devaient être "considérées comme une seule et même entreprise au regard des obligations imposées par l'article L. 1233-61 et suivants du code du travail", a violé la disposition précitée et L. 1235-10 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu que si les conditions d'effectifs et de nombre de licenciements dont dépend l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi s'apprécient au niveau de l'entreprise que dirige l'employeur, il en va autrement lorsque, dans

le cadre d'une unité économique et sociale, la décision de licenciement a été prise au niveau de cette unité ; que la cour d'appel, ayant constaté que les sociétés formant l'unité économique et sociale s'étaient concertées pour envisager simultanément une série de licenciements économiques relevant d'un même plan de restructuration et dont le nombre était d'au moins dix, l'établissement d'un

DOC. 12 : Trib. confl., 8 juin 2020, C418

Considérant ce qui suit :

1. La société Grid Solutions, qui appartient au groupe Général Electric, a initié en juin 2019 un projet de réorganisation concernant ses établissements du Rhône et de Savoie. Dans ce cadre, un plan de sauvegarde de l'emploi a été adopté par un accord collectif majoritaire signé le 19 novembre 2019 et soumis à la validation de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de la région Auvergne Rhône-Alpes. La DIRECCTE l'a validé le 31 décembre 2019.

2. Entre temps, le 13 novembre 2019, le syndicat CGT Asltom Grid Villeurbanne (le syndicat CGT) a saisi le juge des référés du tribunal de grande instance de Nanterre aux fins de demander la suspension du projet de réorganisation jusqu'à ce qu'il soit mis fin au trouble manifestement illicite résultant, selon lui, de l'absence de mesures d'identification et de prévention des risques psychosociaux et de la souffrance au travail des salariés.

3. Le préfet des Hauts-de-Seine a déposé un déclinatoire de compétence le 20 novembre 2019. Le 11 décembre 2019, le président du tribunal de grande instance de Nanterre a rejeté le déclinatoire de compétence et ordonné à la société Grid Solutions de suspendre le projet de réorganisation jusqu'à ce qu'il ait été procédé à une évaluation précise des risques psychosociaux liés aux tâches et à la charge de travail supplémentaires supportées par les salariés qui n'auront pas fait l'objet d'un licenciement et qu'ait été présenté un plan de prévention des risques permettant de garantir aux personnels demeurant dans l'entreprise après la restructuration des conditions normales de sécurité et de santé au travail. Par un arrêté du 27 décembre 2019, le Préfet a élevé le conflit.

(...)

Sur la compétence :

plan de sauvegarde de l'emploi résultait d'une obligation légale ;

Que par ce motif de pur droit substitué à celui critiqué, après avis donné aux parties, l'arrêt se trouve légalement justifié ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

6. La loi du 14 juin 2013 a prévu que le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi qui doit être établi en cas de licenciement d'au moins dix salariés sur une période de trente jours est fixé par un accord collectif majoritaire ou, à défaut, par un document élaboré par l'employeur. En vertu de l'article L. 1233-57-1 du code du travail, cet accord ou ce document est transmis à l'autorité administrative pour validation ou homologation. Selon l'article L. 1235-7-1 de ce code, les litiges relatifs à la décision de validation ou d'homologation relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux, sans que l'accord collectif, le document élaboré par l'employeur, le contenu du plan de sauvegarde de l'employeur, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 de ce code ni la régularité de la procédure de licenciement collectif ne puissent faire l'objet d'un litige distinct.

7. En vertu des articles L. 1233-57-2 et L. 1233-57-3 du code du travail, le contrôle de la régularité de la procédure d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel ainsi que des mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi incombe à l'autorité administrative, lors de sa décision de validation ou d'homologation.

8. Dans le cadre d'une réorganisation qui donne lieu à élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'autorité administrative de vérifier le respect, par l'employeur, de ses obligations en matière de prévention des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ; à cette fin, elle doit contrôler, tant la régularité de l'information et de la consultation des institutions représentatives du personnel que les mesures auxquelles l'employeur est tenu en application de l'article L. 4121-1 du code du travail au titre des modalités d'application de l'opération projetée, ce contrôle n'étant pas séparable de ceux qui sont mentionnés au point 7. Il n'appartient qu'à la juridiction administrative de connaître de la contestation de la décision prise par l'autorité administrative.

9. Le juge judiciaire est pour sa part compétent pour assurer le respect par l'employeur de son obligation de sécurité lorsque la situation à l'origine du litige, soit est sans rapport avec le projet de licenciement collectif et l'opération de réorganisation et de réduction des effectifs en cours, soit est liée à la mise en oeuvre de l'accord ou du document ou de l'opération de réorganisation.

DOC. 13 : CE, 13 février 2019, n° 404556

1. Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que, par un jugement du 27 juillet 2015, le tribunal de commerce de Rennes a placé la société Hardy Roux développement (HRD) en liquidation judiciaire avec poursuite d'activité jusqu'au 30 septembre 2015. Par un jugement du 16 septembre 2015, le même tribunal a prorogé cette poursuite d'activité jusqu'au 31 octobre 2015. A la demande de MeBF..., liquidateur judiciaire de la société, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne a, par une décision du 19 novembre 2015, homologué le document unilatéral fixant le plan de sauvegarde de l'emploi de cette société. Par un jugement du 1er avril 2016, le tribunal administratif de Rennes a rejeté la demande de M. Y... et d'autres salariés de l'entreprise tendant à l'annulation de cette décision. M. Y... et les mêmes salariés se pourvoient en cassation contre l'arrêt du 31 août 2016 par lequel la cour administrative d'appel de Nantes a rejeté leur appel dirigé contre ce jugement. (...)

Sur l'arrêt en tant qu'il statue sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi :

9. Lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document élaboré en application de l'article L. 1233-24-4 du code du travail, il appartient à l'administration de contrôler la légalité des dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi fixé par ce document et notamment le respect par ce plan des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du même code. Dans les entreprises en liquidation judiciaire, elle doit, en application des dispositions de l'article L. 1233-58 du code du travail dans leur rédaction applicable aux procédures de licenciement pour motif économique engagées à compter du 8 août 2015, apprécier si les mesures contenues dans le plan sont précises et concrètes et si, à raison, pour chacune, de sa contribution aux objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés, elles sont, prises dans leur ensemble, propres à satisfaire à ces

10. En l'espèce, le litige porté devant le juge des référés du tribunal de grande instance de Nanterre avait pour objet l'insuffisance des mesures d'évaluation et de prévention des risques dans le cadre d'un projet de réorganisation qui donnait lieu à élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Il résulte de ce qui précède qu'un tel litige relève de la compétence administrative. C'est dès lors à bon droit que le préfet des Hauts-de-Seine a élevé le conflit.

objectifs compte tenu des moyens dont dispose l'entreprise.

10. Dans ce cadre, il revient notamment à l'autorité administrative de s'assurer que le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi est de nature à faciliter le reclassement des salariés. A cette fin, l'employeur doit avoir identifié dans le plan l'ensemble des possibilités de reclassement des salariés dans l'entreprise. En outre, lorsque l'entreprise appartient à un groupe, l'employeur, seul débiteur de l'obligation de reclassement, doit avoir procédé à une recherche sérieuse des postes disponibles pour un reclassement dans les autres entreprises du groupe et, pour l'ensemble des postes de reclassement ainsi identifiés, l'employeur doit avoir indiqué dans le plan leur nombre, leur nature et leur localisation.

11. Pour examiner, ainsi qu'il lui incombait, les mesures de reclassement du plan dont l'homologation était attaquée, la cour administrative d'appel, qui a souverainement apprécié les pièces du dossier soumis au juge du fond sans les dénaturer, a pu, sans commettre d'erreur de droit, prendre en considération le sérieux des démarches effectuées par le mandataire social de la société HRD auprès des autres sociétés du groupe auquel elle appartenait pour estimer que l'absence de mention, dans le plan de sauvegarde de l'emploi, de postes de reclassement dans les autres entreprises de ce groupe, se justifiait.

En outre, en estimant que, compte tenu des moyens très limités de la société HRD, placée en liquidation judiciaire, les mesures prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi, qui comportaient des dispositifs spécifiques au bénéfice des salariés âgés de plus de 50 ans et des salariés handicapés, des mesures d'aide au déménagement, à la création ou à la reprise d'activité, des prises en charge de frais de formation et de déplacement et représentaient une somme d'environ 1 000 euros par salarié, pouvaient être, alors même qu'elles ne comportaient aucun poste de reclassement, légalement regardées par l'administration comme étant, prises dans leur ensemble, propres à satisfaire aux objectifs mentionnés par les articles

L. 1233-61 à L. 1233-63 du code du travail, la cour a porté une appréciation souveraine sur les pièces du dossier qui lui était soumis exemptes de dénaturation.

13. Il résulte de tout ce qui précède que les requérants ne sont pas fondés à demander l'annulation de l'arrêt qu'ils attaquent. Leurs conclusions doivent, par suite, être rejetées, y compris, par voie de conséquence, celles qu'ils

présentent au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative. Par ailleurs, il n'y a pas lieu, dans les circonstances de l'espèce, de mettre à la charge de M. Y...et des autres requérants les sommes que demande Me BF...au titre des mêmes dispositions.

DECIDE : Le pourvoi de M.Y...et autres est rejeté.

B. La rupture conventionnelle collective

DOC. 14 : Questions/Réponses – La rupture conventionnelle collective, Ministère du travail, 19 avril 2018 (extrait) :

2. La RCC doit-elle être justifiée par un motif économique ?

La RCC est déconnectée du régime du licenciement économique et n'a pas à être justifiée par un motif économique au sens de l'article L. 1233-3. L'accord peut prévoir un nombre de départs volontaires supérieur au nombre des suppressions d'emploi qui leur sont associées dans la perspective de procéder à des recrutements sur les emplois non supprimés devenus vacants à la suite du départ volontaire de leurs titulaires. Si l'accord prévoit des suppressions d'emplois, il doit expressément exclure tout licenciement pour atteindre l'objectif fixé de suppression.

8. La RCC peut-elle être utilisée en cas de fermeture de site ?

La RCC ne peut et ne doit pas être proposée dans un contexte de difficultés économiques aboutissant de manière certaine à une fermeture de site, ce qui aurait pour effet de fausser le caractère volontaire de l'adhésion au dispositif et de ne pas permettre le maintien dans l'emploi des salariés non candidats à un départ.

DOC. 15 : Rapport « Les accords de rupture conventionnelle collective 2020 », G. LOISEAU et P. LOKIEC (dir.), par les étudiants des masters Droit social et Juristes de droit social de l'École de droit de la Sorbonne (extrait) :

(...)

Section 2. L'engagement de ne pas licencier

Le principe même de la rupture conventionnelle collective est que l'employeur s'engage à ne pas passer par la voie des licenciements si le nombre de volontaires ne suffit pas à supprimer le nombre de postes envisagé. Les accords contiennent en conséquence une clause d'engagement à ne pas licencier par laquelle l'entreprise s'engage à ne procéder à aucun licenciement économique collectif et/ou individuel pour atteindre ses objectifs en termes de suppression d'emplois. Ces clauses ont généralement été rédigées de façon à insister sur la logique de "volontariat" inhérente à la RCC. La formule la plus classique, mais d'autres formules ont été utilisées par les partenaires sociaux, consiste à ce que l'entreprise s'engage, pendant toute la durée d'application de l'accord, soit jusqu'au XX/XX/XXXX, à ne pas mettre en œuvre de procédure de licenciement pour motif économique en ce qui concerne les postes éligibles au départ, y compris dans l'hypothèse où le nombre de départs effectifs serait inférieur au nombre de départs maximum prévu par l'accord, du fait d'un nombre insuffisant de salariés candidats au départ. (...)

DOC. 16 : C. Trav., art. L. 1237-19 et L. 1237-19-1

Article L1237-19

« Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois. (...) »

Article L1237-19-1

« L'accord portant rupture conventionnelle collective détermine :

1° Les modalités et conditions d'information du comité social et économique, s'il existe ;

- 2° Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée pendant laquelle des ruptures de contrat de travail peuvent être engagées sur le fondement de l'accord ;
 - 3° Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
 - 4° Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
 - 4° bis Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties ;
 - 5° Les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;
 - 6° Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
 - 7° Des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité dans les conditions prévues aux articles [L. 1237-18-1](#) à [L. 1237-18-5](#), des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
 - 8° Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.
- (...)»

III. LICENCIEMENT ECONOMIQUE ET GROUPE DE SOCIETES : CO-EMPLOI ET RESPONSABILITE DELICTUELLE

DOC. 17 : Cass. soc., 24 mai 2018, n° 17-15.630

Attendu, selon les arrêts attaqués, que la société Métaleurop Nord, filiale à 99 % de la société Métaleurop SA, devenue depuis la société Recylex, exploitait à Noyelles-Godault une unité de production et de commercialisation de métaux non ferreux ; qu'envisageant de reconverter cette unité dans le recyclage des métaux non ferreux, la société Métaleurop a préparé, en 2001 et 2002, un projet de restructuration de l'entreprise et de plan de sauvegarde de l'emploi ; que par jugement du 28 janvier 2003, la société Métaleurop Nord a été placée en redressement judiciaire, converti le 10 mars 2003 en liquidation judiciaire ; que par lettre du 21 mars 2003, les mandataires judiciaires à la liquidation désignés, MM. XXXXXXXX... et YYYYYYYY..., ont licencié tous les salariés, pour motif économique ; que la société Métaleurop SA a été, à son tour, placée en redressement judiciaire le 13 novembre 2003, un plan de redressement étant ensuite arrêté le 24 novembre 2005 ; que le 16 novembre 2010, M. X... et 186 autres salariés de la société Métaleurop Nord ont saisi la juridiction prud'homale de demandes formées contre les sociétés Métaleurop Nord et Recylex pour obtenir des dommages-intérêts pour licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse et subsidiairement réparation d'un préjudice lié à la perte d'une chance de conserver leur emploi ou de bénéficier d'un plan social ;

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de rejeter leur demande tendant à ce qu'il soit dit que la société Recylex avait la qualité de coemployeur et de les débouter de leurs demandes aux fins de condamnation de la société Recylex à leur verser des dommages-intérêts pour licenciement nul ou, subsidiairement, sans cause réelle et sérieuse et

pour non-respect de la priorité de réembauchage alors, selon le moyen, que, hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être considérée comme un coemployeur à l'égard du personnel employé par une autre que s'il existe entre elles, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de cette dernière ; qu'ayant constaté qu'au-delà de la communauté d'intérêts et d'activités résultant de l'appartenance à un même groupe, qui se manifestait par la décision de restructuration de la filiale prise au niveau de la direction de la société mère et par la tenue de la trésorerie de sa filiale par la société Métaleurop, laquelle assurait également la gestion de la carrière des cadres de Métaleurop Nord, la société mère s'était directement chargée de négocier un moratoire à la place et pour le compte de sa filiale, que le dirigeant de la Métaleurop Nord était placée sous la dépendance hiérarchique directe d'un dirigeant de Métaleurop et que cette dernière décidait unilatéralement de l'attribution de primes exceptionnelles aux cadres de direction de sa filiale, tout en refusant d'en déduire qu'il existait une confusion d'intérêts, d'activités et de direction entre les deux sociétés, se manifestant notamment par une immixtion dans la gestion du personnel de la filiale, et qu'en conséquence la société Métaleurop était coemployeur du personnel de sa filiale, sans qu'il soit nécessaire de constater l'existence d'un rapport de subordination individuel de chacun des salariés de la société Métaleurop

Nord à l'égard de la société mère, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve soumis à son examen, la cour d'appel, qui a constaté que la société Métaleurop Nord avait conservé son autonomie décisionnelle dans ses fonctions de production et le respect des réglementations, dans sa gestion comptable et dans celle des ressources humaines pour le personnel non cadre, et retenu que l'intervention de la société mère dans la nomination

DOC. 18 : Cass. soc., 24 mai 2018, n° 16-22.881

Attendu, selon les arrêts attaqués (Amiens, 28 juin 2016), que la société Lee Cooper France a été placée en redressement judiciaire le 26 mars 2010 et qu'elle a fait l'objet d'un plan de cession par jugement du tribunal de commerce du 9 juillet 2010 ; qu'à la suite du prononcé de la liquidation judiciaire de la société, le licenciement économique des soixante quatorze salariés non repris dans le cadre du plan a été notifié les 22 juillet et 19 août 2010 après la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi ; que M. Y... et vingt-sept autres salariés ont saisi la juridiction prud'homale afin que soit reconnue la qualité de coemployeur de la société Sun Capital Partners Inc. et qu'elle soit condamnée au paiement de dommages-intérêts en raison de sa responsabilité extra-contractuelle ayant conduit à la perte de leur emploi ;

Attendu que la société Sun Capital Partners Inc. fait grief aux arrêts de dire que les licenciements étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse, de constater que les salariés n'avaient formé de demandes indemnitaires à l'égard de la société Lee Cooper France qu'à titre subsidiaire et de la condamner à payer aux salariés des dommages-intérêts pour la perte de leur emploi, alors, selon le moyen :

1°/ que seule est de nature à engager la responsabilité personnelle d'un associé envers un tiers (cocontractant de la société), une faute intentionnelle d'une particulière gravité incompatible avec l'exercice normal des prérogatives attachées à la qualité d'associé ; qu'en l'absence de toute immixtion dans la gestion économique et sociale caractérisant une situation de coemploi, une faute simple et, a fortiori, une légèreté blâmable sont insuffisantes à engager la responsabilité délictuelle de l'actionnaire principal d'un groupe vis-à-vis des salariés d'une filiale de ce groupe ; qu'en se bornant à relever, pour condamner la société Sun Capital Partners Inc. à payer aux salariés de la société Lee Cooper France des dommages-intérêts au titre de la perte de leur emploi, que « des fautes de gestion et à tout le

des instances dirigeantes et du contrôle de leur action ou l'attribution d'une prime exceptionnelle aux cadres dirigeants, ainsi que dans la gestion financière de la filiale par le biais d'une convention d'assistance technique et de gestion de trésorerie n'excédait pas la nécessaire coordination des actions économiques entre deux sociétés appartenant à un même groupe, a pu en déduire l'absence de la qualité de coemployeur de la société Métaleurop SA ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

moins la légèreté blâmable » sont établies par les pièces du dossier, la cour d'appel n'a pas caractérisé de faute intentionnelle d'une particulière gravité, privant ainsi sa décision de base légale au regard des articles 1382 et 1842 du code civil, dans leur rédaction applicable au litige ;

2°/ que la société mère n'encourt aucune responsabilité personnelle du fait de ses filiales et que l'actionnaire principal d'une société n'est pas davantage responsable personnellement des fautes commises par cette société ; que la responsabilité délictuelle de la société mère ou de l'associé principal d'un groupe vis-à-vis des salariés de l'une des sociétés de ce groupe ne peut être engagée qu'à la condition que soit caractérisée une faute personnelle de leur part à l'origine du préjudice invoqué ; qu'en l'espèce, après avoir écarté toute immixtion de la société Sun Capital Partners Inc. dans la gestion des sociétés du groupe Lee Cooper, la cour d'appel a relevé une série d'opérations défavorables à la société Lee Cooper France passées entre cette dernière et différentes sociétés du groupe Lee Cooper, sans constater aucune participation de la société Sun Capital Partners Inc. à ces opérations ; qu'en retenant néanmoins que ces opérations caractérisaient « des fautes de gestion et à tout le moins la légèreté blâmable » de l'actionnaire principal du groupe Lee Cooper - identifié comme étant la société Sun Capital Partners Inc. - et engageaient sa responsabilité extra-contractuelle de ce dernier à l'égard des salariés, au motif inopérant que ces opérations ont été faites « dans le seul intérêt de l'actionnaire principal », sans à aucun moment caractériser la part personnelle prise par la société Sun Capital Partners Inc. dans ces opérations, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1382 et 1383 du code civil, dans leur rédaction applicable au litige ;

3°/ qu'en vertu du principe d'autonomie des personnes morales et du principe d'intangibilité des engagements des associés, la société mère ou l'actionnaire principal d'une société n'est pas tenu de remédier aux difficultés économiques de cette

société ; qu'en relevant, pour retenir la responsabilité extra-contractuelle de la société Sun Capital Partners Inc., que cette dernière n'a pris aucune disposition pour remédier aux difficultés économiques de la société Lee Cooper France que les opérations imputées à d'autres sociétés ont engendrées, la cour d'appel n'a pas davantage caractérisé de faute personnelle susceptible d'engager la responsabilité délictuelle de la société Sun Capital Partners Inc., privant encore sa décision de base légale au regard des articles 1382 et 1383 du code civil, dans leur rédaction applicable au litige ;

Mais attendu que la cour d'appel, par une décision motivée, a constaté d'une part que la société Sun Capital Partners Inc. était l'actionnaire principal du groupe Lee Cooper qui détenait la société Lee Cooper France, à travers les sociétés qu'elle contrôlait ; que la cour d'appel a constaté d'autre part qu'à l'initiative de la société Sun Partners Inc. la société Lee Cooper France avait financé le groupe pour des montants hors de proportion avec ses moyens financiers, que notamment le droit d'exploiter la licence de la marque Lee Cooper avait été transféré à titre gratuit à une autre société du groupe, les redevances dues

au titre du contrat de licence étaient facturées à la société Lee Cooper France, que celle-ci avait dû donner en garantie un immeuble pour un financement bancaire destiné exclusivement à une autre société du groupe et que cet immeuble avait été vendu au profit des organismes bancaires, qu'un stock important de marchandises gagées d'une société du groupe avait été vendu à la société Lee Cooper France qui s'était vue opposer le droit de rétention du créancier du groupe, que les facturations établies aux autres sociétés du groupe pour les services rendus par la société Lee Cooper France n'avaient été que très partiellement acquittées ; qu'en l'état de ces constatations dont il résultait que la société Sun Capital Partners Inc. avait pris, par l'intermédiaire des sociétés du groupe, des décisions préjudiciables dans son seul intérêt d'actionnaire, lesquelles avaient entraîné la liquidation partielle de la société Lee Cooper France, la cour d'appel a pu en déduire que la société Sun Capital Partners Inc. avait par sa faute, concouru à la déconfiture de l'employeur et à la disparition des emplois qui en est résultée ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

DOC. 19 : Cass. soc., 13 juin 2018, n° 16-25.873, publié

Attendu, selon les arrêts attaqués, que les contrats de travail des salariés de la société Bréa ont été transférés à la société Bréalu dont les actifs ont été acquis par la société DMI Vaux à la suite de l'ouverture d'une procédure de redressement judiciaire ; que le 15 décembre 2011, la société de droit américain Platinum Equity Advisors LLC a pris le contrôle du groupe UC Holdings auquel appartenait la société DMI Inc, société mère de la société DMI Vaux ; que le 25 juin 2012, la société DMI Vaux a été placée en redressement judiciaire, puis, par jugement du 14 mars 2013, cédée à la société Aluminium bourbonnais, en formation ; que le 11 avril 2013, M. X... et cent trente-quatre autres salariés de la société DMI Vaux ont été licenciés pour motif économique ; que par jugement du 19 avril 2013, la société DMI Vaux a été placée en liquidation judiciaire, M. J... étant désigné en qualité de liquidateur ; que M. X... et dix autres salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour que la société Platinum Equity soit jugée responsable de la liquidation judiciaire de la société DMI Vaux sur le fondement de l'article 1382 alors applicable ;

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de confirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Montluçon en ce qu'il s'est déclaré incompétent pour régler le litige les opposant à la société Platinum Equity Advisors LLC alors, selon le

moyen que constitue un différend né à l'occasion du contrat de travail et relève de la compétence du conseil de prud'hommes l'action qui tend à engager la responsabilité délictuelle de l'actionnaire de la société mère qui, par sa faute, a concouru à la déconfiture de la filiale et aux licenciements qui en ont résulté en ce que cet actionnaire présente des liens très étroits avec le contrat de travail des salariés licenciés ; qu'en déclarant le conseil de prud'hommes de Montluçon incompétent pour statuer sur l'action en responsabilité délictuelle engagée par les exposants contre la société Platinum Equity Advisors LLC qui avait le contrôle de la société mère de la société DMI Vaux pour avoir, par des décisions dommageables concernant cette dernière, commis une faute ayant abouti ou contribué au licenciement des exposants, la cour d'appel a violé l'article L. 1411-1 du code du travail, ensemble l'article 1382 devenu 1240 du code civil ;

Mais attendu qu'ayant relevé qu'il n'existait aucun contrat de travail entre les salariés et la société Platinum Equity Advisors LLC, qu'il n'était pas soutenu l'existence d'une situation de co-emploi et que les demandes reposaient sur la responsabilité extra-contractuelle de cette société, la cour d'appel en a exactement déduit que le conseil de prud'hommes n'était pas compétent ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

DOC. 20 : Cass. soc., 25 novembre 2020, n° 18-13.769

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Caen, 19 janvier 2018), le groupe David, composé de la société David miroiterie et de la société David services, a été repris le 22 septembre 2010 par le groupe verrier japonais AGC (Asahi Glass Compagny Limited). La société AGC France exerçait la présidence de la nouvelle société AGC David miroiterie venue aux droits de la société David miroiterie et ayant absorbé la société David services. Les actions de la société AGC David miroiterie étaient détenues par une autre société du groupe, également présidée par la société AGC France.

2. Les salariés non protégés ont été licenciés pour motif économique le 16 mai 2012, en raison de la cessation d'activité de la société AGC David miroiterie. Celle-ci a été placée le 9 janvier 2013 en liquidation judiciaire avec poursuite d'activité jusqu'au 9 avril 2013, Mme Y... étant désignée en qualité de liquidatrice.

3. Contestant leur licenciement, les salariés ont saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de dommages-intérêts à l'encontre de la société AGC David miroiterie et de la société AGC France, invoquant la qualité de coemployeur de celle-ci.

Examen du moyen

4. La société AGC France fait grief à l'arrêt de la déclarer coemployeur avec la société AGC David miroiterie, de dire qu'elle est tenue, in solidum avec cette dernière société, au paiement et au remboursement de diverses sommes, et de la condamner au paiement de ces sommes, alors « qu'une société faisant partie d'un groupe ne peut être considérée comme un coemployeur à l'égard du personnel employé par une autre, hors l'existence d'un lien de subordination, que s'il existe entre elles, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de cette dernière ; qu'en retenant, pour décider que la société AGC France avait la qualité de coemployeur des salariés à la cause, qu'à compter de février 2012, la société AGC David miroiterie a

délégué à cette société la gestion de ses ressources humaines, que cette dernière lui a facturé son intervention, que dès septembre 2010, la gestion administrative de la société AGC David miroiterie a été assurée par une filiale de la société AGC France, moyennant redevance, que cette dernière société a géré sa trésorerie et, qu'entre la fermeture du site en avril 2012 et la liquidation judiciaire en janvier 2013, elle a repris les actifs de la société AGC David miroiterie à son profit ou au profit de ses filiales dans des conditions désavantageuses pour cette dernière, la cour d'appel a statué par des motifs ne permettant pas de caractériser une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion de la société AGC France dans la gestion économique et sociale de la société AGC David miroiterie, violant ainsi l'article L. 1221-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1221-1 du code du travail :

5. La Cour juge de façon constante que, hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être considérée comme un coemployeur, à l'égard du personnel employé par une autre, que s'il existe entre elles, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de cette dernière (Soc., 2 juillet 2014, n° 13-15.209 et s., Bull. 2014, V, n° 159, Molex ; Soc., 6 juillet 2016, n° 14-27.266 et s., Bull. 2016, V, n° 146, Continental ; Soc., 6 juillet 2016, n° 14-26.541, Bull. 2016, V, n° 145, Proma ; Soc., 6 juillet 2016, n° 15-15.481 à 15-15.545, Bull. 2016, V, n° 147, 3 Suisses).

6. Le premier de ces arrêts a ainsi été commenté par la chambre sociale (Site de la Cour, mensuel du droit du travail n° 56, juillet 2014, p. 4) : « L'arrêt confirme l'importance prise par ce critère d'immixtion dans la gestion économique et sociale de sa filiale par la société mère. Seule est susceptible d'être reprochée à une société mère son immixtion globale et permanente dans le fonctionnement de sa filiale, qui doit prendre à la fois une dimension économique et une dimension sociale. (...) Il n'y a immixtion sociale qu'à condition que la direction du personnel et la gestion

des ressources humaines soient prises en main par la société mère qui ne permet plus à la filiale de se comporter comme le véritable employeur à l'égard de ses salariés. La situation de coemploi devrait donc rester exceptionnelle.”

7. Il apparaît nécessaire eu égard à l'évolution du contentieux de préciser les critères applicables en la matière.

8. Il y a lieu de juger, en application de l'article L. 1221-1 du code du travail précité, que, hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être qualifiée de coemployeur du personnel employé par une autre que s'il existe, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une immixtion permanente de cette société dans la gestion économique et sociale de la société employeur, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière.

9. Pour déclarer la société AGC France coemployeur avec la société AGC David miroiterie, dire qu'elle est tenue, in solidum avec cette dernière société, au paiement et au remboursement de diverses sommes et la condamner au paiement de ces sommes, l'arrêt retient que les sociétés AGC David miroiterie, AGC France, les autres filiales ou sous-filiales oeuvraient toutes dans le domaine du verre et en ce qui concerne les filiales -dont AGC David miroiterie- plus particulièrement dans la transformation du verre.

10. L'arrêt relève également que la société AGC France présidait, par l'intermédiaire d'un directeur, M. Z..., qui la représentait, d'une part, la société AGC David miroiterie, d'autre part, la société Isatis, actionnaire de la société AGC David miroiterie. Il constate que M. Z... avait réalisé des rapports et projets sur la situation de la société AGC David miroiterie, géré des litiges commerciaux, signé des contrats de location, de maintenance, des lettres d'embauche, d'avertissement, de rupture, ainsi qu'un accord salarial en février 2011 et accordé des congés payés, sans que soit démontrée l'existence de

consignes particulières données par la société AGC David miroiterie à ces diverses occasions.

11. L'arrêt constate encore que si les éléments produits ne permettent pas d'établir que les achats de fournitures et de machines étaient autorisés par la société AGC France ni que celle-ci fixait les prix de vente, il était imposé en revanche à la société AGC David miroiterie de traiter diverses commandes, rarement rentables, pour d'autres sociétés du groupe, qu'elle était parfois amenée à prêter ses machines à d'autres sociétés françaises du groupe et bénéficiait également de prêts.

12. L'arrêt retient enfin qu'il existait, entre les sociétés AGC France et AGC David miroiterie, une confusion de direction, d'intérêt et d'activités qui s'est traduite par une immixtion anormale de la société AGC France dans la gestion sociale de la société AGC David miroiterie, la seconde ayant délégué à la première, à compter de février 2012, la gestion de ses ressources humaines et la société AGC France lui ayant facturé son intervention. Il ajoute que cette confusion s'est également traduite par une immixtion anormale dans la gestion économique puisque, dès septembre 2010, la gestion administrative de la société AGC David miroiterie a été assurée par une autre filiale du groupe, moyennant redevance, et que la trésorerie a été gérée par la société AGC France. L'arrêt observe que, en outre, entre la fermeture du site en avril 2012 et la liquidation judiciaire en janvier 2013, la société AGC France a repris les actifs de la société AGC David miroiterie à son profit ou au profit d'autres filiales dans des conditions désavantageuses pour la société AGC David miroiterie.

13. En se déterminant ainsi, sans caractériser une immixtion permanente de la société AGC France dans la gestion économique et sociale de la société employeur, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE,

SÉANCE 12

LES AUTRES MODES DE RUPTURE

I. LES RUPTURES A L'INITIATIVE DU SALARIE

A. La démission

DOC. 1 : Cass. soc., 9 mai 2007, n° 05-40.518

B. La prise d'acte

DOC. 2 : Cass. soc., 30 mars 2010, n° 08-44.236 ; Bull. civ., V, n° 80

DOC. 3 : Cass. soc., 29 mai 2013, n° 12-15.974

DOC. 4 : Cass. soc., 29 mars 2017, n° 15-28.992

DOC. 5 : Cass. soc., 3 avril 2019, avis n° 15003 (demande d'avis n° F 19-70.001)

C. La résiliation judiciaire

DOC. 6 : Cass. soc., 26 septembre 2007 n° 06-42.551 ; Bull. civ., V, n° 138

DOC. 7 : Cass. soc., 7 février 2012, n° 10-18.686 ; Bull. civ., V, n° 58

DOC. 8 : Cass. soc., 12 juin 2014, n° 12-29.063 ; Bull. civ., V, n° 140

II. LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

DOC. 9 : Cass. soc., 15 octobre 2014, n° 11-22.251 ; Bull. civ., V, n° 241

DOC. 10 : Cass. soc., 8 juin 2016, n° 15-17.555

DOC. 11 : Cass. soc., 25 mars 2015, n° 14-10.149

DOC. 12 : Cass. soc., 30 janvier 2013, n°11-22.332

DOC. 13 : Cass. soc., 23 janvier 2019, n°17-21.550

DOC. 14 : Cass. soc., 25 mars 2015, n° 13-23.368

DOC. 15 : Cass. soc., 30 mai 2018, n° 16-15.273, publié

III. EXERCICES

Dissertation : *Prise d'acte et résiliation judiciaire*

Commentaire de l'arrêt du 30 mai 2018 (document 15)

Cas pratique : La banque Lazerche fait appel à vos services pour répondre aux questions suivantes :

1/ Un salarié, Monsieur Cloarec, qui est proche de la retraite, souhaite quitter l'entreprise mais ne veut pas démissionner. La banque ayant refusé une rupture conventionnelle, il entend prendre acte de la rupture de son contrat aux torts de l'employeur en se prévalant à cet effet d'une modification de ses fonctions intervenue trois ans auparavant et qu'il n'avait jamais expressément acceptée.

2/ La banque Lazerche a rompu d'un commun accord avec Madame Dudéfin son contrat de travail. Cette rupture conventionnelle a été homologuée. Néanmoins, Madame Dudéfin était enceinte à l'époque de la rupture et elle estime que la banque n'aurait pas dû lui proposer, dans ces conditions, une rupture conventionnelle. Elle envisage de porter l'affaire devant le Conseil de prud'hommes.

3/ Monsieur Testu vient de saisir le Conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire. Il estime que la banque Lazerche a eu une attitude discriminatoire à son encontre en raison de son orientation sexuelle et, de plus, qu'il n'a pas été soutenu par le responsable du personnel lors de sa demande de mutation-promotion dans sa ville natale. La banque Lazerche réfute la première accusation, estimant que Monsieur Testu ne fait qu'affirmer qu'il n'a pas obtenu sa mutation en raison d'une discrimination alors qu'un collègue moins ancien

en a bénéficié, sans rapporter la moindre preuve. Sur le second point, elle ne nie pas, mais minimise ce fait qu'elle estime sans importance.

4/ Madame Lupin qu'un différend oppose à la banque Lazerche sur le paiement d'heures supplémentaires a accepté de conclure avec l'employeur une rupture conventionnelle et a signé, le même jour, une transaction aux termes de laquelle il lui a été allouée une somme correspondant à la moitié des sommes qu'elle estimait lui être dues. Considérant deux mois plus tard que cette somme était insuffisante, elle entend demander la nullité de la convention de rupture et celle de la transaction.

I. LES RUPTURES A L'INITIATIVE DU SALARIE

A. La démission

DOC. 1 : Cass. soc., 9 mai 2007, n° 05-40.518

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

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

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

B. La prise d'acte

DOC. 2 : Cass. soc., 30 mars 2010, n° 08-44.236

Vu les articles L. 1231-1, L. 1237-2, L. 1235-1 du code du travail ;

Attendu que la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué rendu sur renvoi après cassation (Soc. 31 janvier 2007 pourvoi n° 04-45. 715), que Mme X..., engagée en 1986 par le

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

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

Par ces motifs : casse et annule.

groupe Sanofi, y exerçait les fonctions de secrétaire générale de la branche " diagnostics " lorsque le groupe a cédé cette branche à la société Bio rad laboratoires (la société) en 1999 ; que cette société ayant décidé une réorganisation impliquant des licenciements a établi un plan social prévoyant notamment des départs volontaires ; que Mme X... dont le contrat de travail prévoyait une indemnité en cas de départ non fautif imputable directement ou non à l'employeur s'est portée candidate au départ volontaire le 15 mars 2000 sur la base d'une

proposition de poste de l'institut Pasteur ; que sa candidature a reçu un avis favorable de la cellule de gestion de la procédure de reclassement ; que la validation du projet de reclassement externe et le bénéfice des indemnités prévues au plan ayant été conditionnés à un accord motivé de l'employeur au plus tard le 5 mai 2000, l'institut Pasteur a rappelé à la salariée que, sans réponse de sa part à cette date, il reviendrait sur sa proposition ; que la société n'ayant pas répondu à la salariée malgré ses demandes, Mme X..., estimant être tenue dans l'ignorance de son avenir professionnel, a pris acte de la rupture de son contrat de travail par lettre du 9 mai 2000, a rejoint l'institut Pasteur et a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes au

DOC. 3 : Cass. soc., 29 mai 2013, n°12-15974

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagée en 1991 en qualité d'aide-soignante par la société Clinique Saint-Jean, Mme X... a exercé à compter de 2001 différents mandats de représentation du personnel et en particulier, à compter du 17 mai 2005, un mandat de délégué syndical de l'unité économique et sociale à laquelle appartient la société Clinique Saint-Jean ; que le 10 juillet 2007, Mme X... a pris acte de la rupture de son contrat de travail en raison de manquements de l'employeur à ses obligations ; que par un jugement du 26 octobre 2010, le conseil de prud'hommes a dit que la prise d'acte était justifiée et devait produire les effets d'un licenciement nul ; que par acte du 12 avril 2011, Mme X... a sollicité en référé sa réintégration, ainsi que la condamnation de l'employeur à lui verser diverses provisions correspondant aux salaires dus jusqu'à la réintégration ainsi qu'à des heures de délégation impayées avant la prise d'acte ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande tendant à obtenir sa réintégration sous astreinte dans son emploi, alors, selon le moyen :

1°/ que pour débouter la salariée ayant pris acte de la rupture aux torts de l'employeur de sa demande de réintégration, la cour d'appel a jugé qu'il résulte de ce que celle-ci avait sollicité des indemnités de rupture lors d'une précédente procédure qu'elle pourrait avoir renoncé à sa réintégration ; que la cour d'appel en a déduit qu'il existe une contestation sérieuse tenant à

DOC. 4 : Cass. soc., 29 mars 2017, n° 15-28.992

Vu l'article L. 1231-1 du code de travail, ensemble l'article 1134 du code civil dans sa rédaction alors applicable ;

titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour accueillir ces demandes, l'arrêt retient que l'absence de réponse de l'employeur dans le délai prévu par le plan à la demande de validation du projet de reclassement externe de la salariée a constitué un manquement suffisamment grave pour fonder la prise d'acte ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que s'il y avait manquement de l'employeur, celui-ci n'était pas de nature à faire obstacle à la poursuite du contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

l'articulation d'une prise d'acte, ainsi exprimée, avec une demande postérieure de réintégration formulée par la salariée ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les articles L. 2411-1, L. 2411-3, L. 2411-5, L. 2411-8, R. 1452-7, et R. 1455-5 du code du travail ;

2°/ qu'en toute hypothèse, l'existence d'une contestation sérieuse ne fait pas obstacle à ce que le juge des référés prescrive toute mesure de remise en état pour faire cesser un trouble manifestement illicite ; qu'en se bornant à retenir qu'il existe une contestation sérieuse tenant à l'articulation d'une prise d'acte avec une demande postérieure de réintégration formulée par la salariée alors que de la nullité du licenciement prononcée par le conseil des prud'hommes dans son jugement rendu au fond résultait le droit de la salariée à voir ordonner la poursuite du contrat de travail, la cour d'appel a violé les articles L. 2411-1, L. 2411-3, L. 2411-5, L. 2411-8, R. 1452-7 et R. 1455-6 du code du travail ;

Mais attendu que la prise d'acte de la rupture par un salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur, entraîne la rupture immédiate du contrat de travail et ne peut être rétractée ; qu'il en résulte qu'un salarié protégé qui a pris acte de la rupture de son contrat de travail, ne peut ultérieurement solliciter sa réintégration dans son emploi ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X...a été engagé, à compter du 1er juin 1996, par la société

Vidalo automobiles en qualité de préparateur de véhicules puis a poursuivi l'exécution de son contrat de travail successivement au sein des sociétés Rougier automobiles et Pascal Automobiles, toutes deux placées en liquidation judiciaire, M. Y...et M. Z...étant respectivement désignés en qualité de mandataire liquidateur ;

Attendu que si la prise d'acte de la rupture du contrat de travail n'est soumise à aucun formalisme et peut valablement être présentée par le conseil du salarié au nom de celui-ci, c'est à la condition qu'elle soit adressée directement à l'employeur ;

Attendu que pour dire que le contrat de travail avait été rompu par la prise d'acte, par le salarié, de la rupture de son contrat en date du 6 septembre 2010 et pour rejeter ses demandes en rappel de salaires postérieurs à cette date, la cour d'appel, par motifs propres et adoptés, après avoir relevé que si le salarié avait saisi le 17 février 2009, la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation du contrat de travail aux torts de la société Rougier, il avait, par des écritures ampliatives prises pour l'audience du 12 avril 2010, modifié ses prétentions et sollicité du conseil de prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, qu'il ne s'agissait en aucun cas d'une erreur de

formulation mais bien d'une modification de ses demandes, le salarié ayant pris la peine de développer dans le corps de ses écritures, sous un chapitre intitulé sur la prise d'acte de la rupture, les dispositions régissant ce mode de rupture et leur application au cas d'espèce, que les premiers juges ont constaté que le plumeur d'audience corroborait le fait que l'avocat de M. X... avait soutenu oralement ses écritures, qu'aux termes d'écritures visées par le greffe à l'audience du 6 septembre 2010, les sociétés Rougier et Pascal ont pris des conclusions en réponse en se positionnant relativement à cette demande de prise d'acte, que dans la mesure où l'employeur en titre avait conclu en réponse aux écritures du salarié, et l'avocat représentant son client, force était de constater que M. X... a nécessairement notifié sa décision de prendre acte de la rupture du contrat à son employeur, peu important que celle-ci ait été transmise par la voie de leurs conseils respectifs ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il ne résultait pas des constatations de l'arrêt que le salarié ou son conseil ait adressé directement à l'employeur une prise d'acte de la rupture du contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

DOC. 5 : Cass. soc., 3 avril 2019, avis n° 15003 (demande d'avis n° F 19-70.001)

Vu les articles L. 441-1 et suivants du code de l'organisation judiciaire et 1031-1 et suivants du code de procédure civile ;

Vu la demande d'avis formulée le 11 décembre 2018 par le conseil de prud'hommes de Nantes, reçue le 7 janvier 2019, dans une instance opposant M.X... à la société IVALIS France ci-après dénommée IVALIS, et ainsi libellée :

L'article 1226 du code civil (dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016), qui impose notamment, préalablement à toute résolution unilatérale du contrat et sauf urgence, de mettre en demeure le débiteur défaillant de satisfaire à son engagement dans un délai raisonnable, est-il applicable au salarié qui prend acte de la rupture de son contrat de travail ? Dans l'affirmative, quelles sont les conséquences juridiques attachées à la prise d'acte prononcée sans que cette exigence ait été respectée ?

Sur le rapport de Mme Valéry, conseiller référendaire, et les conclusions de M.Liffran, avocat général, entendu en ses observations orales ;

Vu les observations écrites et orales de la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation, pour la société IVALIS France ci-après dénommée IVALIS ;

MOTIFS :

L'article 1224 du code civil, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016, prévoit que la résolution du contrat résulte soit de l'application d'une clause résolutoire soit, en cas d'inexécution suffisamment grave, d'une notification du créancier au débiteur ou d'une décision de justice.

L'article 1225 du même code précise les conditions de mise en oeuvre de la clause résolutoire.

Aux termes de l'article 1226 du code civil, le créancier peut, à ses risques et périls, résoudre le contrat par voie de notification. Sauf urgence, il doit préalablement mettre en demeure le débiteur défaillant de satisfaire à son engagement dans un délai raisonnable. La mise en demeure mentionne expressément qu'à défaut pour le débiteur de satisfaire à son obligation, le créancier sera en droit de résoudre le contrat. Lorsque l'inexécution persiste, le créancier notifie au débiteur la résolution du contrat et les raisons qui la motivent. Le débiteur peut à tout moment saisir le juge pour contester la résolution. Le créancier doit alors prouver la gravité de l'inexécution.

Les modes de rupture du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, sont régis par des règles particulières, et emportent des conséquences spécifiques, de sorte que les dispositions de l'article 1226 du code civil ne leur sont pas applicables.

C. La résiliation judiciaire

DOC. 6 : Cass. soc., 26 septembre 2007 n° 06-42.551

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé en qualité de responsable pour la promotion et la vente de produits et matériels, statut VRP, le 17 avril 1991 par la société Sodifra et a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement de différentes sommes à titre de salaires non perçus et pour voir prononcer la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur en raison de la modification unilatérale du contrat de travail ; [...]

Vu les articles L. 122-4 du code du travail et 1184 du code civil ;

Attendu que pour prononcer la résiliation du contrat de travail aux torts du salarié et lui faire

DOC. 7 : Cass. soc., 7 février 2012, n° 10-18.686

Vu les articles L. 1222-1 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1184 du code civil ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué que Mme X... a été engagée le 11 mai 1981, par la société Mecarungis, en qualité d'employée de bureau et exerçait en dernier lieu les fonctions d'adjointe du chef de service du contentieux ; qu'elle s'est trouvée en arrêt de maladie à partir du 3 août 2007 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail et de condamnation de son employeur au paiement de dommages-intérêts en faisant valoir qu'elle avait été victime de harcèlement moral et de comportements portant atteinte à sa dignité ; qu'elle a fait l'objet, le 30 novembre 2009, d'un avis d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise par la médecine du travail, mais a été déclarée apte à un travail à son domicile ; que licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement, le 28 décembre 2009, elle a formé des demandes subsidiaires de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

DOC. 8 : Cass. soc., 12 juin 2014, n° 12-29.063

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rennes, 3 octobre 2012), que M. X... a été engagé le 21 mai 1986 par la société Votre bureau, en qualité de VRP, qu'un

En conséquence,

LA COUR EST D'AVIS QUE :

L'article 1226 du code civil, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016, n'est pas applicable au salarié qui prend acte de la rupture de son contrat de travail.

produire les effets d'une démission, l'arrêt, après avoir rappelé les effets de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail, retient que les griefs invoqués à l'encontre de l'employeur ne sont pas justifiés ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le juge saisi d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail qui estime que les manquements reprochés à l'employeur ne justifient pas la rupture du contrat doit débouter le salarié de sa demande, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

d'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés afférents, et de dommages-intérêts pour préjudice moral et conditions vexatoires de la rupture ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande tendant à la résiliation judiciaire de son contrat de travail, l'arrêt énonce que si l'employeur ne conteste pas avoir tenu à son égard, au cours d'un entretien le 7 juin 2007, des propos indéliques aux termes desquels il lui reprochait de dégager des odeurs nauséabondes en évoquant "une gangrène, une incontinence", ces faits ne justifient pas, à eux seuls, la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'atteinte à la dignité de son salarié constitue pour l'employeur un manquement grave à ses obligations, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

contrat écrit a été établi le 30 juillet 1999 suivi de plusieurs avenants relatifs à la rémunération ; que l'employeur lui a notifié le 28 octobre 2005 une

baisse de son taux de commissionnement ; que le 25 mars 2009, le salarié a dénoncé une modification du contrat de travail et a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ; que par jugement du 25 janvier 2012, M. Y... a été désigné mandataire liquidateur de la société ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes de résiliation judiciaire du contrat de travail, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité de préavis, d'indemnité de clientèle et de rappel de salaire fixe et de rappel de commissions sur fournitures et ordre pris, alors, selon le moyen :

1°/ que la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur est prononcée lorsque sont retenus à sa charge un ou plusieurs manquements suffisamment graves pour la justifier ; qu'en subordonnant le bien-fondé de la demande de résiliation judiciaire du salarié à la démonstration d'un manquement rendant impossible la poursuite de la relation contractuelle, la cour d'appel, qui a ajouté à la loi une condition qu'elle ne prévoit pas, a violé l'article 1184 du code civil ;

2°/ que le défaut de paiement d'un élément de rémunération peut être utilement invoqué à l'appui d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail quand bien même le salarié ne demande pas le rappel de salaire correspondant ; qu'en tenant pour inopérant, du point de vue de la résiliation du contrat de travail, le moyen pris du défaut de paiement de certaines commissions dès lors que le salarié n'avait pas formulé, en parallèle, une

demande de rappel à ce titre, la cour d'appel a violé l'article 1184 du code civil ;

3°/ que le mode de rémunération contractuel d'un salarié constitue un élément du contrat de travail qui ne peut être modifié sans son accord ; qu'en considérant que la baisse du montant de l'avance sur commission versée mensuellement au salarié ne constituait pas une modification du contrat de travail, la cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil et L. 1221-1 du code du travail ;

4°/ que la modification unilatérale par l'employeur du mode de rémunération du salarié justifie, à elle seule, le prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts ; qu'en déboutant le salarié de sa demande de résiliation judiciaire après avoir relevé que l'employeur avait, à compter du 1er novembre 2005, unilatéralement baissé son taux de commission sur la vente de photocopieurs, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles 1134 et 1184 du code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la créance de salaire résultant de la modification unilatérale du contrat de travail représentait une faible partie de la rémunération, a pu décider que ce manquement de l'employeur n'empêchait pas la poursuite du contrat de travail ; que, sans être tenue de faire droit à une demande fondée sur une offre amiable et sans encourir les griefs du moyen, elle a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

II. LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

DOC. 9 : Cass. soc., 15 octobre 2014, n° 11-22.251

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dijon, 30 juin 2011), que Mme X... a été engagée le 1er août 2008 en qualité de femme toutes mains à temps complet par M. Y..., exploitant un fonds de commerce de bar, meublé et restauration rapide ; que la salariée a été en arrêt de travail du 14 au 23 janvier 2009 puis du 30 janvier 2009 au 12 mars 2009 ; qu'il a été mis fin au contrat de travail, le 3 avril 2009, en vertu d'un document signé des deux parties ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour faire juger que la rupture s'analysait en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et pour demander le paiement de diverses sommes à titre d'heures impayées, d'indemnités de rupture, et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de décider que le licenciement ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse et de le condamner à payer à la salariée diverses sommes à titre d'indemnité de préavis, congés payés afférents, dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que le contrat de travail peut prendre fin non seulement par un licenciement ou par une démission, mais encore du commun accord des parties, par une rupture amiable, sans que le respect du formalisme institué par les articles L. 1237-11 et s. du code du travail ne constitue une condition de validité de l'acte constatant la rupture amiable, dès lors que les parties n'ont pas exprimé la volonté de se soumettre au régime de la rupture conventionnelle ; de sorte qu'en décidant, en

l'espèce, que la signature, le 3 avril 2009, par les deux parties, d'un document ayant pour objet de mettre un terme d'un commun accord au contrat de travail ne pouvait produire les effets d'une rupture amiable en raison du seul non-respect des exigences définies par les articles L. 1237-12 à L. 1237-14 du code du travail, la cour d'appel a violé les dispositions des articles susvisés, ensemble celles de l'article 1134 du code civil ;

2°/ que, la remise en cause d'un accord amiable de rupture du contrat de travail est subordonnée à la constatation que le consentement du salarié a été vicié par dol, erreur ou violence ; qu'en décidant, en l'espèce, que l'accord de rupture amiable du 3 avril 2009 était nul, sans rechercher si le consentement de Mme X... avait été vicié, de quelque manière que ce soit, lors de la signature du document constatant l'accord des parties, la cour d'appel a, dans son arrêt infirmatif, privé sa décision de base légale au regard des articles 1109 et 1134 du code civil ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 1231-1 du code du travail le contrat de travail à durée

DOC. 10 : Cass. soc., 8 juin 2016, n° 15-17.555

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée en qualité de responsable administratif selon contrat à durée indéterminée du 24 novembre 2008 par la société SGI ingénierie, filiale de la société SGI Consulting SA ; que, par une convention signée le 16 mai 2012 par la salariée, la société SGI ingénierie et la société SGI Consulting International, également filiale de la société SGI Consulting SA, il a été, d'une part, mis fin au contrat de travail liant l'intéressée à la société SGI Ingénierie, d'autre part conclu un contrat de travail avec la société SGI Consulting International stipulant notamment une reprise d'ancienneté de la salariée, l'absence de période d'essai et une classification supérieure ; que Mme X..., licenciée par cette dernière société le 30 juillet 2012, a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Vu les articles L. 1231-1 et L. 1237-11 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

Attendu que les dispositions de l'article L. 1237-11 du code du travail relatives à la rupture conventionnelle entre un salarié et son employeur ne sont pas applicables à une convention tripartite conclue entre un salarié et deux employeurs successifs ayant pour objet d'organiser, non pas la rupture, mais la poursuite du contrat de travail ;

indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié ou d'un commun accord dans les conditions prévues par le présent titre ; que selon les dispositions de l'article L. 1237-11 du même code, la rupture d'un commun accord qualifiée rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les parties au contrat qui est soumise aux dispositions réglementant ce mode de rupture destinées à garantir la liberté du consentement des parties ; qu'il résulte de la combinaison de ces textes que, sauf dispositions légales contraires, la rupture du contrat de travail par accord des parties ne peut intervenir que dans les conditions prévues par le second relatif à la rupture conventionnelle ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le document signé par les parties ne satisfaisait pas aux exigences de l'article L. 1237-11 du code du travail, a décidé à bon droit que la rupture s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

Attendu que pour dire que la rupture du contrat de travail conclu entre la salariée et la société SGI Ingénierie s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et condamner l'employeur au paiement de sommes à ce titre, l'arrêt, après avoir constaté qu'une convention avait été signée entre l'intéressée et les sociétés SGI Ingénierie et SGI Consulting International, filiales de la société SGI Consulting SA, aux termes de laquelle il était stipulé d'une part la résiliation amiable du contrat de travail la liant à la société SGI Ingénierie, d'autre part la conclusion d'un nouveau contrat de travail avec la société SGI Consulting International, retient que sauf dispositions légales contraires, la rupture du contrat de travail par accord des parties ne peut intervenir que dans les conditions prévues par celles régissant la rupture conventionnelle, que l'article 1134 du code civil ne peut trouver application, les règles spéciales édictées par le code du travail dérogeant à celles générales du code civil, et qu'en l'espèce, ces modalités de rupture n'ont pas été respectées, l'avis de l'administration n'ayant pas été sollicité et aucun délai de rétractation n'ayant été stipulé en faveur de la salariée ;

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

Par ces motifs : casse et annule.

DOC. 11 : Cass. soc., 25 mars 2015, n° 14-10.149

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 15 septembre 2003 en qualité d'ingénieur commercial par la société Sword ; que son contrat de travail comportait en son article 4 une clause dite de non concurrence ; qu'à l'issue du congé de maternité dont la salariée a bénéficié du 18 avril 2009 au 7 août 2009, les parties ont convenu le 10 août d'une rupture conventionnelle, qui a fait l'objet d'une homologation par l'autorité administrative le 7 septembre 2009 ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives tant à l'exécution de son contrat de travail qu'à la rupture de celui-ci ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de débouter de sa demande en dommages-intérêts pour licenciement nul, alors, selon le moyen, qu'est nulle la rupture conventionnelle du contrat de travail d'une salariée intervenant pendant les périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre de son congé de maternité et pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes ; que l'arrêt constate

DOC. 12 : Cass. soc., 30 janvier 2013, n°11-22.332

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Toulouse, le 3 juin 2011) que Mme X... a été engagée par la société Copie repro le 1^{er} octobre 2003 en qualité de secrétaire comptable ; qu'elle a reçu le 16 mai 2008 un avertissement ; qu'après avoir été en arrêt de travail pour maladie du 21 mai 2008 au 4 juin 2008, puis du 21 juin 2008 au 15 septembre 2008, le médecin du travail l'a déclarée apte à la reprise de son poste de travail le 16 septembre 2008 ; que le même jour, les parties ont signé une rupture conventionnelle du contrat de travail, qui a été homologuée par le directeur départemental du travail et de l'emploi le 6 octobre suivant ; qu'estimant avoir été victime de harcèlement moral et contestant la rupture, la salariée a saisi la juridiction prud'homale ; [...]

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'annuler l'acte de rupture conventionnelle du 16 septembre 2008 et de décider que la rupture doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1°/ que seule la menace de l'emploi d'une voie de droit abusive constitue une violence ; qu'en se fondant sur la remise le 5 septembre 2008 à la salariée des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail portant sur la rupture conventionnelle, qui mettaient en évidence une simple proposition de rupture conventionnelle du contrat de travail avec communication des textes la

que la rupture conventionnelle du contrat de travail de Mme X... est intervenue le 10 août 2009 pendant la période de protection de quatre semaines suivant l'expiration de son congé de maternité le 7 août 2009 ; qu'en jugeant néanmoins que cette rupture n'était pas entachée de nullité, la cour d'appel a violé les articles L. 1225-4 et L. 1231-2 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu à bon droit que, sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, non invoqués en l'espèce, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé de maternité, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

régissant, insusceptibles de caractériser une violence, la cour d'appel a privé sa décision de base légal au regard de l'article 1112 du code civil ;

2°/ que la validité du consentement doit être appréciée au moment même de la formation du contrat ; qu'en appréciant la validité du consentement de Mme X... pour signer une rupture conventionnelle le 16 septembre 2008, au regard d'un certificat établi le 29 août 2008, jours ayant précédé la mise en œuvre de la rupture conventionnelle, d'une psychologue ayant noté au niveau psychologique chez la patiente une blessure narcissique, une estime en soi paraissant fortement atteinte et des sentiments de doutes, d'humiliation et d'angoisses encore très présents et soulignant « de mon point de vue, la rupture du contrat semble s'imposer comme la seule issue possible. Elle semble nécessaire pour le travail de reconstruction identitaire et pour permettre à cette dame de se libérer de l'entreprise de son employeur et conséquemment pour l'aider à se projeter dans un nouvel avenir professionnel », cependant que le 16 septembre 2008, jour même de la signature de la convention litigieuse, le médecin du travail avait, loin de décider que la salariée était inapte à reprendre son poste avec un danger immédiat, l'avait déclaré apte sans réserve à le reprendre, la cour d'appel a violé l'article 1112 du code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel a souverainement estimé que la salariée était au moment de la signature de l'acte de rupture conventionnelle dans une situation de violence morale du fait du harcèlement moral dont elle a

constaté l'existence et des troubles psychologiques qui en sont résultés ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs : rejette le pourvoi.

DOC. 13 : Cass. soc. 23 janvier 2019, n° 17-21.550 (extrait)

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1237-11, L. 1152-1 et L. 1152-3 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme Z... a été engagée par la société Cordirom en qualité d'agent administratif et commercial le 10 juin 2011 ; que les parties ont signé une convention de rupture du contrat de travail le 28 avril 2014 ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour déclarer nulle la rupture conventionnelle, l'arrêt retient qu'un salarié peut obtenir l'annulation de la rupture de son contrat de travail dès lors qu'il établit qu'elle est intervenue dans un contexte de harcèlement moral, sans avoir

à prouver un vice du consentement, que la salariée n'invoque en l'espèce aucun vice du consentement mais que, le harcèlement moral étant constitué, il convient de constater la nullité de la rupture conventionnelle ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'en l'absence de vice du consentement, l'existence de faits de harcèlement moral n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de rupture intervenue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE,

DOC. 14 : Cass. soc., 25 mars 2015, n° 13-23.368

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 3 juillet 1965 par l'Union agricole des Pays de Loire en qualité de technicien viticole ; qu'au dernier état de la relation de travail, il occupait les fonctions de directeur de production et directeur de sites viti-vinicoles ; que les parties ont signé le 22 juillet 2009 une convention de rupture du contrat de travail fixant la fin de la relation de travail au 31 août 2009, homologuée par l'autorité administrative le 12 août 2009 ; qu'elles ont, entre le 22 juillet et le 28 août 2009, conclu une transaction destinée à mettre fin à toute contestation résultant de la conclusion, de l'exécution et de la rupture du contrat de travail ; que le salarié a été licencié le 11 septembre 2009 pour faute lourde ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de l'indemnité prévue à la transaction ;

Vu les articles L. 1237-11, L. 1237-13 et L. 1237-14 du code du travail, ensemble l'article 2044 du code civil ;

Attendu qu'il résulte de l'application combinée de ces textes qu'un salarié et un employeur ayant signé une convention de rupture ne peuvent valablement conclure une transaction, d'une part, que si celle-ci intervient postérieurement à l'homologation de la rupture conventionnelle par l'autorité administrative, d'autre part, que si elle a pour objet de régler un différend relatif non pas à la rupture du contrat de travail mais à son exécution

sur des éléments non compris dans la convention de rupture ;

Attendu que pour débouter l'employeur de sa demande en annulation de la transaction et accueillir la demande du salarié en paiement d'une somme au titre de cette transaction, l'arrêt, après avoir relevé, par motifs adoptés, que celle-ci a été signée entre le 22 juillet 2009, date de signature de la rupture conventionnelle et le 12 août 2009, date d'homologation de celle-ci, retient, par motifs propres, d'une part qu'un différend s'étant élevé au sujet de cette rupture conventionnelle, les parties ont entendu régler de façon globale, forfaitaire et définitive tous litiges pouvant se rattacher à l'exécution du contrat de travail et à la rupture de celui-ci, et que moyennant le paiement d'une indemnité, ce salarié a renoncé à contester le principe et les modalités de la rupture conventionnelle, ensuite que la nullité d'une transaction résultant du fait qu'elle a été conclue avant la date de la rupture du contrat de travail est une nullité relative qui ne peut pas être invoquée par l'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les parties à la rupture conventionnelle ne peuvent, pour remettre en cause celle-ci, éluder l'application des dispositions de l'article L. 1237-14 du code du travail prévoyant la saisine du conseil de prud'hommes et qu'il résultait de ses constatations que la transaction avait notamment pour objet de

régler un différend relatif à la rupture du contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs : casse et annule.

DOC. 15 : Cass. soc., 30 mai 2018, n° 16-15.273, publié

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 21 mai 2015), que Mme X..., engagée le 23 septembre 2002 en qualité d'opératrice de production par la société NCS Pyrotechnie et technologies (la société), a signé le 20 mai 2009 une convention de rupture homologuée par l'administration le 29 juin 2009 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à la nullité de cette convention et au paiement de diverses sommes au titre de la rupture du contrat de travail ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la condamner au remboursement des sommes perçues dans le cadre de la rupture conventionnelle et de limiter à une certaine somme le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1°/ que la nullité d'une rupture conventionnelle qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ne remet pas les parties en l'état dans lequel elles se trouvaient antérieurement ; qu'aussi bien, en faisant droit à la demande de l'employeur de restitution des sommes perçues par la salariée dans le cadre de la rupture conventionnelle après avoir constaté la nullité de cette rupture conclue par l'employeur pour contourner les dispositions légales relatives à l'instauration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-2 et L. 1233-3 du code du travail, ensemble l'article L. 1237-13 du même code ;

2°/ que le principe de la réparation intégrale du préjudice commande que l'indemnité accordée soit appréciée à l'exacte mesure du dommage souffert, de sorte qu'il n'en résulte pour la victime ni perte ni profit ; que la nullité d'une rupture conventionnelle du seul fait de l'employeur n'oblige nullement le salarié à restituer les sommes qu'il a perçues en exécution de cette rupture, lesquelles peuvent lui être allouées à titre de dommages et intérêts ; qu'en

l'espèce, en faisant droit à la demande de l'employeur de restitution des sommes perçues par la salariée dans le cadre de la rupture conventionnelle après avoir constaté la nullité de cette rupture conclue par l'employeur pour contourner les dispositions légales relatives à l'instauration d'un plan de sauvegarde de l'emploi, sans rechercher, comme elle y était invitée, si la salariée n'était pas fondée à conserver le bénéfice de ces indemnités à titre de dommages et intérêts à raison de la nullité de cette rupture conventionnelle qui ne lui était nullement imputable mais qui lui portait finalement préjudice, en plus de la somme qu'elle demandait à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul ou à titre subsidiaire sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard de l'article 1147 du code civil, ensemble le principe de réparation intégrale du préjudice ;

Mais attendu, d'une part, que lorsque le contrat de travail est rompu en exécution d'une convention de rupture ensuite annulée, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu, d'autre part, que la nullité de la convention de rupture emporte obligation à restitution des sommes perçues en exécution de cette convention ;

Et attendu qu'ayant retenu que la rupture conventionnelle était nulle, la cour d'appel, qui a condamné la société au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse dont elle a évalué le montant, en a exactement déduit, sans méconnaître l'objet du litige ni être tenue de procéder à d'autre recherche, que la salariée devait restituer à l'employeur les sommes versées dans le cadre de cette convention ;

Par ces motifs : casse et annule.