

Université d'Orléans
Faculté de droit, d'économie et de gestion

Licence droit, 3^{ème} année

Droit du travail

2020-2021

Semestre 1

Relations individuelles

DOCUMENTS DE TD

Équipe pédagogique :
Damien Chenu
Marion Dony
Eugène Houssard
Odile Levannier-Gouël
Marine Zeimet

Indications bibliographiques

Code du travail :

- Code du travail 2020-21, éd. Dalloz.
- Code du travail 2021, éd. LexisNexis

Pour les étudiants qui suivent la matière en TD, il est indispensable de disposer de l'un de ces deux codes. Il est également important de se procurer l'édition la plus récente compte tenu des évolutions fréquentes de la matière.

Ouvrages :

- Gilles AUZERO, Dirk Baugard, Emmanuel DOCKES, *Droit du travail*, Précis Dalloz, 33^e éd., 2020.
- Elsa PESKINE, Cyril WOLMARK, *Droit du travail 2020*, Dalloz (coll. Hyper Cours), 12^e éd.

Traité de droit du travail :

- François GAUDU et Raymonde VATINET, *Les contrats de travail*, Coll. Traité des Contrats, L.G.D.J., 2001.
- Traité de droit du travail, Dalloz, dir. G. H. CAMERLYNCK (9 tomes) :
 - o Tome I : Le contrat de travail par G. H. Camerlynck, 2^e éd. 1982, MAJ 1988.
 - o Tome II : Le salaire par G. Lyon-Caen, 2^e éd. 1981.
 - o Tome III : La réglementation du travail et de l'emploi par J. Blaise, 1^{re} éd. 1966.
 - o Tome IV : L'entreprise par N. Catala, 1^{re} éd. 1980.
 - o Tome V : Syndicats et droit syndical par J.-M. Verdier, en 2 vol., 2^e éd. 1984.
 - o Tome VI : La grève par H. Sinay et J.-C. Javillier, 2^e éd. 1984.
 - o Tome VII : Conventions collectives de travail par M. Despax, 2^e éd. 1989.
 - o Tome VIII : Droit international du travail par N. Valticos, 2^e éd. 1983.
 - o Tome IX : Les juridictions du travail par A. Supiot, 1^e éd. 1987.

Répertoires :

- Répertoire Dalloz du droit du travail
- Jurisclasseur Droit du travail-Traité
- Lamy social

Revue spécialisée :

- Droit social (Dr. soc.)
- Revue de Droit du travail (RDT)
- La Semaine Juridique éd. Social (JCP éd. S)
- Revue de Jurisprudence sociale (RJS)
- Droit ouvrier
- Semaine sociale Lamy
- Jurisprudence sociale Lamy
- Liaisons sociales

Sujets de dissertation transversaux :

- *Contrat de travail et accord des parties*
- *La protection des droits de la personne et des libertés individuelles du salarié*
- *Exécution du contrat et pouvoirs de l'employeur*
- *L'adaptation du contrat de travail aux besoins de l'entreprise*
- *L'écrit dans la relation individuelle de travail*
- *La procédure dans les relations individuelles de travail*
- *La sécurisation des relations de travail*

Récapitulatif des séances

Séance n° 1 : Les sources du droit du travail

Séance n° 2 : La notion de contrat de travail

Séance n° 3 : La formation du contrat de travail

Séance n° 4 : Les pouvoirs de l'employeur, expressions et limites

Séance n° 5 : La modification du contrat de travail

Séance n° 6 : La modification de la situation juridique de l'employeur

Séance n° 7 : Le licenciement pour motif personnel

Séance n° 8 : Le licenciement pour motif économique

Séance n° 9 : Les autres modes de rupture du contrat de travail

Une séance de TD supplémentaire est consacrée à un examen de contrôle continu (oral ou écrit).

Séance n° 1 : LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL

Présentation de la méthode de travail – Rappels de méthodologie – Ressources documentaires

Dissertation (2 pages recto/verso maximum) : **L'ordre public en droit du travail**

I – Familiarisation avec la convention et l'accord collectif de travail

- Rechercher un accord collectif d'entreprise
- Rechercher une convention collective de branche

II – Du principe de faveur à la nouvelle architecture du code du travail

Doc. 1 : CE, avis, 22 mars 1973, Dr. soc. 1973, p. 514.

Doc. 2 : Cass. soc., 17 juill. 1996, *SNCF* : Bull. civ., V, n° 297, p. 209.

Doc. 3 : Cass. Ass. plén. 24 oct. 2008, Syndicat commerce et services de l'Hérault CFDT, Bull. AP, n°4.

Doc. 4 : Cass. soc., Arrêt n°558 du 3 avril 2019, n° 17-11.970

Lectures :

- **T. Sachs**, L'ordre public en droit du travail, une notion dégradée, RDT 2017, p. 585

- **J.-E Ray**, Les cinq ordonnances du 22 septembre 2017 sont parues : où est « l'inversion des normes » partout dénoncée ?, JCP G 2017, p. 1914

II – De l'ordre public social à la nouvelle architecture du code du travail

Document n° 1 : CE 22 mars 1973 (avis)

Le Conseil d'État, saisi par le ministre d'État chargé des Affaires sociales de la question de savoir si, compte tenu des dispositions du deuxième alinéa de l'article 31 a et de celles des trois premiers alinéas de l'article 31 j du Livre 1^{er} du Code du Travail, il est légalement possible de prononcer l'extension de stipulations de convention collective ayant pour objet :

1° de rendre applicable dans les entreprises occupant habituellement, selon le cas, moins de 50 ou moins de 11 salariés, les dispositions législatives relatives aux comités d'entreprise et aux délégués du personnel ainsi qu'aux sections syndicales,

2° de déroger, dans un sens favorable aux salariés, d'une part, aux règles des articles 9, 10 et 13 de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises, d'autre part, aux conditions d'électorat et d'éligibilité applicables pour la désignation des membres des comités d'entreprises et des délégués du personnel,

3° d'étendre aux représentants syndicaux prévus à l'article 14 de la loi modifiée du 16 avril 1946 le bénéfice de la protection établie par ce texte au profit notamment des délégués du personnel,

4° de déroger à la règle fixée par l'article 5 de la loi du 27 décembre 1968 et imposant la simultanéité de l'affichage des communications syndicales et de la transmission de celles-ci au chef d'entreprise ;

Vu le chapitre 4 bis du Livre 1^{er} du Code du Travail ;

Vu l'ordonnance modifiée n° 45-280 du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprises ;

Vu la loi modifiée n° 46-730 du 16 avril 1946 fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises ;

Vu la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises ;

Considérant, d'une part, qu'en vertu du deuxième alinéa de l'article 31 a du Livre 1^{er} du Code 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 ;

Document n° 2 : Cass. soc. 17 juillet 1996 SNCF

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 200-1 et L. 223-11 du Code du travail, le chapitre 10 du statut des relations collectives entre la SNCF et son personnel, et le règlement PS 2 ;

Vu le principe fondamental, en droit du travail, selon lequel, en cas de conflit de normes, c'est la plus favorable aux salariés qui doit recevoir application ;

Attendu, selon le jugement attaqué, que MM. Y... et X..., employés de la SNCF en qualité de cadres permanents, soutenant ne pas avoir perçu pendant leurs congés payés une rémunération équivalente à celle qu'ils auraient dû percevoir s'ils avaient travaillé, diverses primes et indemnités s'ajoutant à leur rémunération de base n'ayant pas été prises en considération dans le calcul des indemnités de congés payés, ont saisi la juridiction prud'homale, le 18 novembre 1992, d'une demande en paiement d'un rappel d'indemnités de congés payés pour les cinq dernières années ; que la Fédération générale des transports et de l'équipement (FGTE-CFDT) est intervenue à l'appui de cette demande ;

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 ;

Considérant, d'autre part, que, par application du premier alinéa de l'article 31 j du Livre 1^{er} du Code du Travail, toute Convention Collective légalement conclue et satisfaisant aux prescriptions des articles 31 f et suivants du même Livre peut, dans les formes prévues à ces articles, faire l'objet d'un Arrêté Ministériel d'Extension ; que, sans doute, cette extension ayant pour conséquence de soumettre les employeurs et les salariés qui n'ont pas été parties à la Convention aux obligations nées de la Convention, le Ministre ne peut légalement user de la faculté qui lui est reconnue par la disposition précitée que si les intérêts économiques et sociaux en vue desquels la procédure d'extension a été instituée justifient l'atteinte ainsi portée à la liberté des contrats ; mais qu'aucune des stipulations sus-énoncées ne peut être regardée, en elle-même, comme portant à la liberté contractuelle une atteinte excédant celle que justifient les intérêts économiques et sociaux en vues desquels a été prévue la procédure d'extension ; qu'il appartient seulement au Ministre, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, d'apprécier si, compte tenu des autres clauses de la Convention Collective où l'une ou l'autre de ces stipulations serait insérée et de la situation particulière de la branche d'activité dans le champ d'application de la Convention, l'extension de celle-ci, prise dans son ensemble, peut ou non, être légalement prononcée ;

Considérant que, si le Ministre entend, non pas refuser l'extension d'une Convention Collective, mais seulement, tout en prenant un arrêté d'extension, en exclure certaines des stipulations énoncées dans la demande d'Avis, il ne pourrait le faire, en vertu de l'article 31 j, troisième alinéa, du Livre 1^{er} du Code du Travail, s'agissant de stipulations qui, ainsi qu'il a été dit ci-dessus, ne sont pas, par elles-mêmes, en contradiction avec les dispositions législatives ou réglementaires en vigueur, que si ces stipulations, pouvant être distraites de la Convention sans en modifier l'économie, ne répondraient pas à la situation de la branche d'activité dans le champ d'application territoriale considéré ;

Considérant, enfin, qu'il convient d'observer qu'une Convention Collective de Travail ne saurait ni modifier la compétence des agents publics, ni fixer des règles assorties de sanctions pénales ; qu'ainsi le respect des stipulations étendues d'une Convention Collective de Travail ne peut être assuré par l'intervention d'agents publics ou par le jeu de sanctions pénales que dans la mesure où des dispositions de loi ou de règlement l'ont prévu, notamment dans les cas où les articles 31 y et suivants du Livre 1^{er} du Code du Travail peuvent recevoir application ;

EST D'AVIS

Sous réserve de l'appréciation des juridictions compétentes de répondre au Ministre d'État chargé des Affaires Sociales dans le sens des observations qui précèdent.

Attendu que, pour condamner la SNCF à verser à MM. Y... et X... diverses sommes à titre de rappel de congés payés pour les années 1987 à 1991, le jugement a énoncé, d'une part, que les dispositions du Code du travail sont applicables de plein droit aux salariés de la SNCF, toutes les fois qu'elles sont plus favorables que les règles statutaires, quand bien même ces dernières auraient été agréées par l'autorité administrative, et d'autre part, que, si le règlement PS 2 relatif à la rémunération du personnel du cadre permanent de la SNCF énonce les indemnités qui continuent à être versées à un agent pendant la durée de son congé annuel, les dispositions de ce règlement ne font pas obstacle à l'application de l'article L. 223-11 du Code du travail, relatif au calcul de l'indemnité de congé à laquelle a droit tout salarié pendant la durée de son congé annuel ;

Attendu, cependant, qu'il résulte des termes de l'article L. 200-1 du Code du travail que sont soumis aux dispositions du livre II de ce Code les établissements industriels et commerciaux, qu'ils soient publics ou privés ; que les dispositions du livre II et spécialement celles des articles L. 223-1 et suivants, relatives aux congés annuels, sont donc, en principe, applicables aux agents de la SNCF ;

Attendu que ces agents sont, en outre, soumis aux dispositions d'un statut prévu par le décret n° 50-637 du 1er juin 1950, qui comporte diverses règles spécifiques relatives aux congés payés, concernant à la fois les conditions de leur attribution, leur durée et leur rémunération ;

Attendu qu'en vertu du principe fondamental, en droit du travail, selon lequel la situation des salariés doit être régie, en cas de conflit de normes, par celle qui leur est la plus favorable, il convient, dès l'instant qu'aucune illégalité d'une disposition particulière du statut propre à la SNCF n'est invoquée, de déterminer si les dispositions de ce statut concernant les congés payés sont plus favorables que celles résultant du régime légal ; que cette appréciation doit être globale à raison du caractère indivisible de ce régime de congés payés institué en tenant compte des nécessités du service public ; que cette comparaison n'implique aucune appréciation sur la légalité du décret précité, puisqu'il s'agit seulement de choisir entre deux textes, également applicables, le plus avantageux pour les salariés ;

Et attendu qu'il apparaît que, même si en ce qui concerne les bases de calcul de l'indemnité de congés payés, le statut de la SNCF prévoit une

disposition moins favorable, l'ensemble du régime des congés payés prévu par ce statut accorde aux agents des avantages supérieurs à ceux qui résulteraient de l'application du Code du travail ;

D'où il suit qu'en statuant comme il l'a fait, le conseil de prud'hommes a violé les textes et le principe susvisés ;

Et attendu que la cour étant en mesure de mettre fin au litige en appliquant la règle de droit appropriée, la cassation encourue sera prononcée sans renvoi, par application de l'article 627, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 19 décembre 1994, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Martigues ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

REJETTE la demande des deux salariés.

Document n° 3 : Cass. Ass. Plén. 24 oct. 2008, Syndicat commerce et services de l'Hérault CFDT

Sur le moyen unique :

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

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

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

Attendu que pour rejeter la demande, l'arrêt retient qu'en cas de concours de conventions collectives, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent se cumuler, le plus favorable d'entre eux pouvant seul être appliqué, que le caractère plus avantageux devait être apprécié globalement pour l'ensemble du personnel, avantage par avantage, qu'en

l'espèce, les signataires des accords collectifs du 28 juin 1999 avaient estimé que la modification du nombre de jours de congés annuels participait à l'équilibre de leurs conventions, que le salarié était libre d'user à sa guise du temps rémunéré non ouvré, ce temps disponible ayant le même objet et procédant de la même cause, peu important qu'il soit attribué sous la qualification de jour de récupération ou jour de congés, que la comparaison entre les avantages démontrait que les salariés, même les plus anciens, bénéficieraient globalement d'un temps rémunéré non ouvré plus important que par le passé, qu'il s'agisse de jours de récupération ou de jours de congés ;

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

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 6 février 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

affectée à compter du 27 août 2012, au poste de coordinateur gestion achats au sein du service expert du site de Saint-Lô. Ce service ainsi que celui du site d'Alençon ont été regroupés sur le site de Caen au cours des mois d'août et de septembre 2014.

2. Se plaignant de subir une différence de traitement injustifiée par rapport à ses collègues bénéficiaires, pour avoir été affectés sur le site de Saint-Lô à la date du 1er juin 2011, des mesures d'accompagnement des mobilités géographiques et fonctionnelles prévues par l'accord d'entreprise n° 79, du 5 juillet 2013, relatif aux mesures d'accompagnement des mobilités géographiques et fonctionnelles dans le cadre du regroupement des services experts basés à Saint-Lô et Alençon sur le site de Caen de la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de Normandie, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes de Coutances afin d'obtenir le bénéfice de ces mesures.

3. Par jugement du 12 novembre 2015, cette juridiction a rejeté les demandes de la salariée aux motifs, d'une part, que, n'étant pas présente sur le site de Saint-Lô le 1er juin 2011, celle-ci ne relevait pas dudit accord et, d'autre part, que les différences de traitement considérées résultaient d'un accord d'entreprise majoritaire.

4. Par arrêt du 27 janvier 2017, ce jugement a été infirmé par la cour d'appel de Caen qui a jugé que le même accord est applicable à la salariée à compter du 15 septembre 2014, celle-ci étant bénéficiaire des stipulations de l'article I-B de cet accord sur le temps de travail partiel

Demandeur(s) : Crédit agricole mutuel (CRCAM) de Normandie

Défendeur(s) : Mme A... X...

Arrêt n°558 du 3 avril 2019 (17-11.970) - Cour de cassation - Chambre sociale

PBRI

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Caen, 27 janvier 2017), Mme X..., engagée le 3 mars 1997 par la caisse régionale du Crédit agricole mutuel (CRCAM) de la Manche aux droits de laquelle vient la CRCAM de Normandie, a été

compensé, soit de quarante-huit jours de congés pour la période arrêtée au 24 novembre 2016 et d'une journée de congés toutes les deux semaines de travail à compter de cette date.

5. Pour ce faire, la cour d'appel a, d'abord, apprécié l'existence d'une différence de situation au regard du critère de l'objet de l'avantage en cause en retenant que les salariés du site de Saint-Lô sont placés dans une situation exactement identique au regard des avantages institués par l'accord dont l'objet est de prendre en compte les impacts professionnels, économiques et familiaux de la mobilité géographique impliquée par le transfert des services à Caen et d'accompagner les salariés pour préserver leurs conditions d'emploi et de vie familiale.

6. Elle a, ensuite, s'agissant d'une différence de traitement fondée sur la date de présence sur le site et non sur l'appartenance à une catégorie professionnelle ou sur une différence de fonctions au sein d'une telle catégorie, écarté l'existence d'une présomption de justification de la différence de traitement considérée.

7. Elle a, enfin, relevé qu'aucune raison objective n'était alléguée par l'employeur.

8. Elle a retenu, par ailleurs, que, en toute hypothèse, la différence de traitement fondée sur la date de présence sur le site est étrangère à toute considération professionnelle.

Examen du moyen

9. La CRCAM de Normandie fait grief à l'arrêt de dire que l'accord n° 79 est applicable à la salariée à compter du 15 septembre 2014 et que celle-ci est bénéficiaire des stipulations de l'article I-B sur le temps partiel compensé, soit de quarante-huit jours de congés pour la période arrêtée au 24 novembre 2016 et d'une journée de congé toutes les deux semaines de travail à compter de cette date, alors :

1°/ que les accords collectifs étant négociés et signés par les organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, il appartient à celui qui soutient que les différences de traitement qu'ils prévoient portent atteinte au principe d'égalité de traitement de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle ; qu'en refusant d'appliquer cette présomption de justification à l'accord collectif réservant des compensations de transfert de lieu de travail aux salariés présents dans l'entreprise à la date du 1er juin 2011, ce qui ne laissait aucune marge d'appréciation à l'employeur, aux motifs inopérants, d'une part que ces salariés ne constituaient pas une catégorie professionnelle ni qu'ils avaient des fonctions distinctes au sein d'une même catégorie professionnelle, et d'autre part que l'employeur n'alléguait aucune raison objective justifiant ce choix et ne démontrait pas que la différence de traitement constatée était étrangère à toute considération professionnelle, la cour d'appel a violé le huitième alinéa du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, le principe d'égalité de traitement et l'article liminaire, « Champ d'application », de l'accord n° 79 convenu le 5 juillet 2013 au sein de la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de Normandie ;

2°/ que le juge ne doit pas dénaturer les conclusions des parties ; qu'en jugeant que l'employeur n'alléguait aucune raison objective justifiant le critère arrêté par l'accord et ne démontrait pas que la différence de traitement constatée était étrangère à toute considération professionnelle, cependant qu'il rappelait que la date retenue par les partenaires sociaux s'expliquait par la coïncidence avec la dénonciation d'un engagement unilatéral de l'employeur, qu'une commission d'examen des demandes individuelles avait validé l'application de l'accord à la salariée et que réserver un avantage conventionnel en fonction de la date de présence dans l'entreprise constituait une différence objective de situations fréquemment retenue dans les accords collectifs, la cour d'appel a violé le principe susvisé ;

3°/ que le critère de la date de présence dans l'entreprise n'est pas étranger à toute considération de nature professionnelle ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé le principe d'égalité de traitement et l'article liminaire, « Champ d'application », de l'accord n° 79 convenu le 5 juillet 2013 au sein de la caisse régionale de Crédit agricole mutuel de Normandie ;

Motifs de l'arrêt

10. La première branche du moyen est fondée sur l'existence d'une présomption de justification des différences de traitement opérées par voie d'accord collectif que la Cour est invitée à reconnaître de manière générale, quelles que soient les différences de traitement considérées.

11. À cet égard, il résulte d'une jurisprudence établie que les accords collectifs sont soumis au principe d'égalité de traitement en sorte que la Cour a jugé que les différences de traitement que ceux-ci instaurent entre les salariés placés dans une situation identique au regard de l'avantage considéré doivent reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence (Soc., 1 juillet 2009, pourvoi n° 07-42.675, Bull. 2009, V, n° 168).

12. Cependant, dans la mesure où elles sont opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, négociés et signés par des organisations syndicales représentatives, investies de la défense des droits et intérêts des salariés et à l'habilitation desquelles ces derniers participent directement par leur vote, la Cour a été conduite à reconnaître que les différences de traitement entre catégories professionnelles sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle (Soc., 27 janvier 2015, pourvoi n° 13-14.773, 13-14.908, Bull. 2015, V, n° 8, Soc., 27 janvier 2015, pourvoi n° 13-22.179, Bull. 2015, V, n° 9 et Soc., 27 janvier 2015, pourvoi n° 13-25.437, Bull. 2015, V, n° 10). 13. En vertu de la même considération, la Cour a établi des présomptions identiques de justification des différences de traitement entre des salariés exerçant, au sein d'une même catégorie professionnelle, des fonctions distinctes, opérées par voie de convention ou d'accord collectif (Soc., 8 juin 2016, pourvoi n° 15-11.324, Bull. 2016, V, n° 130), entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accord d'entreprise (Soc., 4 octobre 2017, pourvoi n° 16-17.517, Bull. 2017, V, n° 170), ainsi que, de manière spécifique, entre des salariés appartenant à la même entreprise de nettoyage mais affectés à des sites ou établissements distincts, opérées par voie d'accord collectif (Soc., 30 mai 2018, pourvoi n° 17-12.925, en cours de publication).

14. La Cour a jugé également que les différences de traitement entre des salariés appartenant à la même entreprise mais à des établissements distincts, opérées par voie d'accords d'établissement négociés et signés par les organisations syndicales représentatives au sein de ces établissements sont présumées justifiées de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle (Soc., 3 novembre 2016, pourvoi n° 15-18.444, Bull. 2016, V, n° 206).

15. En revanche, la Cour a refusé de reconnaître une présomption de justification au regard du principe d'égalité de traitement au bénéfice d'un accord collectif établissant une différence de traitement en fonction du degré de participation à un mouvement de grève (Soc., 13 décembre 2017, pourvoi n° 16-12.397, en cours de publication).

16. Par ailleurs, le principe d'égalité de traitement constitue également un principe général du droit de l'Union, désormais consacré aux articles 20 et 21 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui exige que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale, à moins qu'un tel traitement ne soit objectivement justifié. Une différence de traitement est justifiée dès lors qu'elle est fondée sur un critère objectif et raisonnable, c'est-à-dire lorsqu'elle est en rapport avec un but légalement admissible poursuivi par la réglementation en cause, et que cette différence est proportionnée au but poursuivi par le traitement concerné (CJUE, arrêt du 9 mars 2017, Milkova, C-406/15, point 55). 17. Ainsi que l'énonce la Cour de justice de l'Union européenne, dans son arrêt du 12 octobre 2004, Wippel (C-313/02, points 54 à 56), tant pour l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, prévue aux articles 2, § 1, et 5, § 1, de la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail que pour celle des discriminations entre travailleurs à temps plein et à temps partiel prévue à la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel annexé à la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, le principe général d'égalité ne se cantonne pas à l'interdiction de telles discriminations qui n'en est que

l'expression spécifique, ce principe s'appliquant, conformément à l'article 51, § 1, de la Charte, dès lors qu'est mis en oeuvre le droit de l'Union.

18. Il s'impose non seulement à l'action des autorités publiques, mais s'étend également à toutes conventions visant à régler de façon collective le travail salarié (voir, en ce sens, CJUE, arrêts du 8 avril 1976, Defrenne, 43-75, point 39, du 27 juin 1990, Kowlaska, C-33/89, point 13, du 17 juillet 2008, Raccanelli, C-94/07, point 45, du 17 avril 2018, Egenberger, C-414/16, point 77).

19. À cet égard, saisie d'une demande préjudicielle d'interprétation de la notion de « raisons objectives », au sens de la clause 4, point 1, de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure en annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, la Cour de justice de l'Union européenne a exclu, dans son arrêt du 13 septembre 2007, Del Cerro Alonso (C-307/05, points 57 et 58), que cette notion puisse être comprise comme autorisant à justifier une différence de traitement entre les travailleurs à durée déterminée et les travailleurs à durée indéterminée par le fait que cette dernière est prévue par une norme nationale générale et abstraite, telle une convention collective.

20. Le contrôle du respect du principe d'égalité de traitement au sens du droit de l'Union repose sur un mécanisme probatoire tel que lorsqu'un employé fait valoir que ce principe a été violé et établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation dudit principe (CJUE, arrêt du 10 mars 2005, Nikouloudi, C-196/02, point 75).

21. Par ailleurs, en vertu du même principe, le juge national est tenu d'écarter toute disposition nationale discriminatoire, sans qu'il ait à demander ou à attendre l'élimination de celle-ci par le législateur, et d'appliquer aux membres du groupe défavorisé le même régime que celui dont bénéficient les personnes de l'autre catégorie (CJUE, arrêt Milkova, du 9 mars 2017, C-406/15, point 67).

22. Dès lors, d'une part, la reconnaissance d'une présomption générale de justification de toutes différences de traitement entre les salariés opérées par voie de conventions ou d'accords collectifs, de sorte qu'il appartient à celui qui les conteste de démontrer que celles-ci sont étrangères à toute considération de nature professionnelle, serait, dans les domaines où est mis en oeuvre le droit de l'Union, contraire à celui-ci en ce qu'elle ferait reposer sur le seul salarié la charge de la preuve de l'atteinte au principe d'égalité et en ce qu'un accord collectif n'est pas en soi de nature à justifier une différence de traitement. D'autre part, dans ces domaines, une telle présomption se trouverait privée d'effet dans la mesure où les règles de preuve propres au droit de l'Union viendraient à s'appliquer. Partant, la généralisation d'une présomption de justification de toutes différences de traitement ne peut qu'être écartée.

23. Il en résulte qu'ayant retenu que l'accord n° 79 opère, entre les salariés, une différence de traitement en raison uniquement de la date de présence sur un site désigné, que les salariés sont placés dans une situation exactement identique au regard des avantages de cet accord dont l'objet est de prendre en compte les impacts professionnels, économiques et familiaux de la mobilité géographique impliqués par le transfert des services à Caen et d'accompagner les salariés pour préserver leurs conditions d'emploi et de vie familiale, la cour d'appel en a déduit à bon droit que, s'agissant d'une différence de traitement fondée sur la date de présence sur un site, celle-ci ne saurait être présumée justifiée. La cour d'appel ayant retenu ensuite qu'aucune raison objective n'était alléguée par l'employeur, elle a, hors toute dénaturation, légalement justifié sa décision.

24. Il s'ensuit que le moyen, inopérant en sa troisième branche en ce qu'il vise des motifs surabondants, n'est pas fondé.

PAR CES MOTIFS, LA COUR :

REJETTE le pourvoi ;

SÉANCE N° 2 : LA NOTION DE CONTRAT DE TRAVAIL

- Doc. 1 : Cass. Ass. plén. 4 mars 1983, *Barrat*, D. 1983, p. 381, concl. Cabannes.
Doc. 2 : Cass. soc. 13 novembre 1996, *Sté Générale*, Dr. soc. 1996, 1067, note Dupeyroux.
Doc. 3 : Cass. soc. 19 décembre 2000, *Labbane*, Dr. soc. 2001, 227, obs. Jeammaud.
Doc. 4 : Cass. soc. 29 janvier 2002, *Ass. Croix Rouge Française* : Dr. soc. 2002, 499, obs. Savatier.
Doc. 5 : Cass. soc. 3 juin 2009, *L'Île de la tentation* (extraits), Bull. civ., V, n° 141.
Doc. 6 : Cass. soc. 28 novembre 2018, 17-20.079 : *Take eat Easy*
Doc. 7 : Cass. soc. 4 mars 2020, 19-13.316 : *Uber*.

Exercices : au choix

Commentaire d'arrêt : Cass. soc. 4 mars 2020, 19-13.316 : *Uber*

Lectures :

Dossier spécial de la Semaine sociale Lamy, n°1403 du 8 juin 2009 « La tentation du travail ».

- **E. Dockès**, La notion de contrat de travail, *Droit. Soc.* 2011, p. 546
- **B. Bossu**, Quel contrat de travail au XXI^e siècle, *Dr. Soc.* 2018, p. 232

Lectures facultatives :

- **Bernard BOUBLI**, *Le lien de subordination juridique : réalité ou commodité ? Réflexions sur la définition du contrat de travail à l'orée du XXI^e siècle*, *JSL* 1999, n° 35, chron., p. 4.
- **Alain SUPIOT**, *Les nouveaux visages de la subordination*, *Dr. soc.* 2000, p. 131.
- **Jean-Emmanuel RAY**, *De la subordination (sub-ordination) à la suborganisation (sub-organisation)*, *Dr.soc.* 2002, p. 5.
- **Barbara Gomes**, *Le crowdworking : essai sur la qualification du travail par intermédiaire numérique*, *RDT* 2016, p. 464.
- **J. Prassi**, *Uber devant les tribunaux, Le futur travail ou juste un autre employeur ?* *RDT* 2017, n°6, p. 439.
- **A. Fabre**, *Les travailleurs des plateformes sont ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français*, *Droit social* 06/2018, p. 547

Document n° 1 : Cass. Ass. plén. 4 mars 1983 Barrat

Sur le moyen unique commun aux deux pourvois :

Vu l'article L 121-1 du Code du travail,

Attendu que pour débouter M. Barrat de ses demandes en paiement d'indemnités pour rupture de contrat de travail formées contre la société anonyme Ecole des Roches, l'arrêt attaqué, statuant sur renvoi après cassation, retient que M. Barrat, engagé le 5 septembre 1969 en qualité de professeur salarié, et qui a cessé toutes fonctions d'enseignement dans cet établissement le 30 juin 1977, avait accepté, à partir du 1er octobre 1970, une novation substituant au contrat de travail originaire une "convention de collaboration de type purement libéral" ne laissant substituer entre les parties aucun lien de subordination ;

Attendu cependant qu'il résulte des constatations des juges du fond que, bien qu'il fût qualifié à partir du 1er octobre 1970 de "conférencier extérieur" rémunéré par des "honoraires", M. Barrat continuait à assurer les tâches d'enseignement qui lui avaient été primitivement dévolues, suivant des programmes officiels, et au sein d'une organisation

fonctionnant sous la direction et la responsabilité de l'Ecole des Roches, même s'il était tenu compte de ses convenances dans l'aménagement des horaires, en sorte que cette activité, exercée sous la dépendance d'un employeur, ne pouvait avoir un caractère libéral, la seule volonté des parties étant impuissante à soustraire M. Barrat au statut social qui découlait nécessairement des conditions d'accomplissement de son travail ; d'où il suit qu'en statuant ainsi qu'elle l'a fait, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs :

Casse et annule l'arrêt rendu le 19 mai 1981, entre les parties, par la Cour d'appel de Caen ; remet, en conséquence la cause et les parties, au même et semblable état où elles étaient avant ledit arrêt, et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel d'Amiens, à ce désignée par délibération spéciale prise en la Chambre du conseil ;

Document n° 2 : Cass. soc. 13 novembre 1996 Sté Générale

Attendu qu'à la suite d'un contrôle l'URSSAF a réintégré dans l'assiette des cotisations dues par la Société générale pour les années 1984 et 1985, d'une part, les sommes versées au personnel à titre de " gratification hold up " et de complément de retraite, d'autre part, celles versées à titre d'honoraires à des conférenciers extérieurs à l'entreprise ; [...]

Mais sur le moyen relevé d'office après que les parties ont été invitées à présenter leurs observations ;

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

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

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

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

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

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

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a décidé que les honoraires des conférenciers et intervenants extérieurs devaient être réintégré dans l'assiette des cotisations sociales, l'arrêt rendu le 1er février 1994, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

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

Document n° 3 : Cass. soc. 19 décembre 2000 Labbane

Sur le moyen unique, pris en sa deuxième branche :

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

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

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

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

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

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

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres branches du pourvoi ;
CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 24 septembre 1997, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en

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

Document n° 4 : Cass. soc. 29 janvier 2002 Association La Croix Rouge Française

Sur le moyen unique :

Attendu que Mlle Z... et M. Y... ont participé durant plusieurs années, en qualité d'accompagnateurs puis de chefs de convoi, au service d'accompagnement de personnes voyageant seules mis en place par l'association Croix-Rouge française ; que, postérieurement à la cessation de cette activité, ils ont saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à la reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail et à l'obtention de diverses sommes consécutives à la rupture de celui-ci ;

Attendu que l'association Croix-Rouge française fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 11 mars 1999) d'avoir dit que Mlle Z... et M. Y... étaient liés par un contrat de travail avec l'association Croix-Rouge française et d'avoir condamné celle-ci à leur payer des indemnités de préavis et de licenciement, des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et des dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par le défaut d'affiliation auprès des organismes sociaux, alors, selon le moyen : 1° que l'engagement d'une personne pris à l'égard d'une association d'utilité publique d'accomplir bénévolement des prestations correspondant à son objet est opposable à la demande de paiement d'une rémunération ou d'indemnités et dommages-intérêts, nonobstant le fait que l'intéressé ait reçu des consignes quant aux conditions matérielles d'exécution de cet engagement ; que la Croix-Rouge française faisait valoir dans ces conclusions que M. Y... et Mlle Z..., qui avaient accompagné les convois de l'association en tant que bénévoles pendant plusieurs années, avaient reconnu de façon expresse le caractère bénévole de leur intervention en concluant en 1991 des contrats de bénévolat ; qu'en retenant que les intéressés avaient contesté leur statut de bénévole en 1983, sans rechercher si la conclusion de contrats de bénévoles en 1991, c'est-à-dire plusieurs années après cette contestation, n'impliquait pas qu'ils avaient accepté en toute connaissance de cause le caractère bénévole de leur mission, cette acceptation leur interdisant de se prévaloir ultérieurement d'un contrat de travail rémunéré, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article 1134 du Code civil ;

2° que, pour dire que M. Y... et Mlle Z... avaient perçu une rémunération de la Croix-Rouge française, la cour d'appel se fonde sur une enquête,

ordonnée dans le cadre d'une procédure intentée par un autre chef de convoi, Mme X..., ayant conclu que les frais professionnels exposés par l'intéressée ne correspondaient qu'au tiers des sommes qui lui avaient été versées à titre de remboursement forfaitaire de frais ; qu'en se bornant à affirmer que les situations de M. Y... et de Mlle Z... étaient tout à fait comparables, sans constater avec précision que les remboursements versés par la Croix-Rouge française aux demandeurs excédaient les frais réellement exposés dans le cadre de leurs missions de convoyeurs, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L. 121-1 du Code du travail ;

Mais attendu que, si dans le cadre d'une association, les membres adhérents de celle-ci peuvent accomplir, sous l'autorité du président de l'association ou de son délégué, un travail destiné à la réalisation de l'objet social, en ne percevant, le cas échéant, que le strict remboursement des frais exposés par eux, et ceci sans relever des dispositions du Code du travail, la seule signature d'un contrat dit de bénévolat entre une association et une personne n'ayant pas la qualité de sociétaire, n'exclut pas l'existence d'un contrat de travail, dès l'instant que les conditions en sont remplies ;

Et attendu que la cour d'appel, devant laquelle Mlle Z... et M. Y... n'ont jamais prétendus qu'ils étaient sociétaires de la Croix-Rouge française, a relevé que, non seulement les intéressés effectuaient un travail d'accompagnement des voyageurs sous les ordres et selon les directives de l'association, qui avait le pouvoir d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements éventuels, mais encore que les intéressés percevaient une somme forfaitaire dépassant le montant des frais réellement exposés ;

D'où il suit qu'elle a exactement décidé que les intéressés étaient liés à la Croix-Rouge française par un contrat de travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

REJETTE le pourvoi.

Doc. 5 : Cass. soc. 3 juin 2009 « L'île de la tentation »

Attendu, selon les arrêts attaqués, que Mme X..., M. Y... et M. Z... (les participants) ont consenti, en signant un acte intitulé « règlement participants » à participer du 14 au 28 mars 2003, dans un hôtel thaïlandais du golfe du Siam, au tournage de l'émission « L'île de la tentation », saison 2003, produite pour TF1 par la société Glem, dont le concept est défini comme suit : « quatre couples non mariés et non passés, 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 (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 de leurs sentiments envers leur partenaire. Il n'y a ni gagnant, ni prix » ; qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale pour voir reconnaître le « règlement participants » en contrat de travail à durée indéterminée et obtenir paiement de rappels de salaire et heures supplémentaires ainsi que des indemnités et dommages-intérêts consécutifs à la rupture ;

Sur les premier, deuxième et troisième moyens, réunis, du pourvoi de la société Glem, devenue TF1 productions :

Attendu que la société TF1 productions fait grief aux arrêts d'avoir accueilli la demande des participants, alors, selon le moyen :

1° / que le contrat de travail implique l'accomplissement d'une prestation de travail, qu'elle soit manuelle ou intellectuelle, au profit d'un cocontractant ; qu'en l'espèce, l'arrêt attaqué relève que l'activité en cause, consistait, pour le participant à une émission dite de télé-réalité, « à exprimer ses propres sentiments et à s'impliquer dans des relations interpersonnelles générées naturellement par une vie communautaire entre couples et célibataires » ; qu'une telle activité, en ce qu'elle réclamait seulement de chacun d'eux qu'il perpétue sous l'oeil de la caméra, en restant naturel et spontané, son mode de vie privée, en livrant son intimité au public, ne réclamait précisément aucun travail de la part de l'intéressé, et ne pouvait par suite s'analyser en une prestation de travail relevant des dispositions des articles L. 1221-1 et suivants du code

du travail ; qu'en décidant le contraire, au motif inopérant que la participation à l'émission litigieuse demandait de la part du candidat qu'il déploie une « activité créatrice », exigeant un « effort soutenu », consistant en une mise à l'épreuve de ses sentiments à l'égard de son compagnon ou conjoint, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

2° / que, serait-elle accomplie dans le respect d'un certain nombre de directives, une activité exercée à des fins autres que la perception d'une rémunération ne saurait revêtir la qualification de prestation de travail, laquelle doit, pour relever des dispositions du code du travail, présenter un caractère professionnel ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt et du « Règlement participants » signé par chacun des candidats à l'émission que l'objet de celle-ci consistait, pour les membres d'un couple, « à tester leurs sentiments mutuels lors d'un séjour de douze jours sur une île exotique », chacun garantissant « qu'il participe au programme à des fins personnelles et non à des fins professionnelles » ; que telle était ainsi la cause de leur participation, exclusive de tout contrat de travail ; en sorte qu'en se prononçant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé, derechef, les articles L. 1221-1 du code du travail, 1131 et 1134 du code civil ;

3° / que pas davantage, « l'immixtion de caméras dans la vie privée » ne saurait caractériser un « travail », dès lors que l'exposition de la personne des candidats ou de l'intimité de leur vie privée constituait l'objet même du contrat de « télé-réalité », et que les intéressés, à qui, comme le relève l'arrêt attaqué, il était simplement demandé d'être eux-mêmes, n'ont jamais participé en qualité d'acteur à la réalisation d'un programme ; de sorte qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé, de ce chef encore, l'article L. 1221-1 du code civil ;

4° / que le temps pendant lequel le candidat a librement consenti à être filmé dans le cadre de la participation à un programme de divertissement ne constitue pas un temps de travail dès lors qu'il est totalement dispensé d'accomplir la moindre prestation de travail pour la production ; que viole les articles L. 1221-1 et, par fautive application, L. 1221-4 du code

du travail, la cour d'appel qui considère toute la durée pendant laquelle les participants ont consenti à se laisser filmer comme un « temps de travail effectif », tout en constatant que leur participation consistait simplement « à exprimer ses propres sentiments et à s'impliquer dans des relations interpersonnelles générées par une vie communautaire entre couples et célibataires » ;

5° / 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 salarié ; qu'en l'espèce, les obligations fixées par les articles 3. 3. 2. et 3. 8. 1. auxquelles se réfère l'arrêt attaqué constituaient autant de règles destinées soit à l'organisation de l'émission, et notamment à l'évocation des émotions et sentiments des participants à l'occasion d'interviews régulières, soit à imposer le respect d'une discipline collective de vie ; que ces obligations, à caractère purement contractuel, constituaient autant de sujétions inhérentes à toute participation à une émission de télé-réalité, en sorte qu'en y voyant l'existence d'un lien de subordination juridique dans lequel les participants se seraient trouvés à l'égard de la société Glem, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

6° / que l'existence d'une relation de travail dépend des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle du travailleur ; que la société Glem exposait que les activités proposées aux candidats n'avaient aucun caractère contraignant et que ceux-ci étaient libres de refuser d'y participer sans que cela ait d'incidence sur la poursuite de leur participation à l'émission ; qu'elle fournissait plusieurs exemples de situations dans lesquelles des participants avaient choisi de ne pas participer aux activités proposées, voire même de quitter l'émission sans qu'aucune sanction ne leur soit infligée ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était invitée, si dans l'exercice même de leurs activités quotidiennes, consistant en des temps de jeu, de loisirs, et d'évocation de leurs sentiments, les intéressés étaient soumis à des instructions et directives émanant de la société de production exposante, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

7° / qu' en dehors des exceptions légales, tout contrat à exécution successive peut comporter une clause permettant à l'une des parties de rompre le contrat en cas d'inexécution par son cocontractant de ses obligations ; que la cour d'appel qui, pour conclure à l'existence d'un contrat de travail, retient que le contrat de télé-réalité signé par les participants comportait une clause résolutoire en cas d'inexécution par celle-ci de l'une des obligations essentielles de ce contrat, se détermine par un motif inopérant et prive sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 du code du travail et 1184 du code civil ;

8° / qu'aucune disposition du « règlement participants » conclu entre les participants et la société Glem ne fait référence à un « pouvoir de mise en garde » ; de sorte qu'en énonçant que le producteur se reconnaîtrait contractuellement un pouvoir de mise en garde, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de ce contrat en violation de l'article 1134 du code civil ;

9° / que l'article 3. 7. 5 du « règlement participants » conclu est relatif aux manquements par le candidat à son obligation de confidentialité stipulée à l'article 3. 7 et prévoit que « le participant devra payer la somme de 15 000 euros au producteur pour chaque infraction constatée relative à la confidentialité » ; que la clause pénale ainsi stipulée par cette disposition n'a aucunement pour objet d'instaurer un pouvoir disciplinaire en permettant à la production de sanctionner, lors du séjour, des comportements du participant qu'elle estimerait fautifs mais a vocation à sanctionner l'inexécution de l'obligation de confidentialité dont il est tenu postérieurement au tournage ; de sorte, qu'en considérant, pour caractériser l'existence d'un pouvoir disciplinaire, que l'article 3. 7. 5 du règlement prévoirait « une sanction pécuniaire en cas de violation de l'obligation de sécurité », à savoir ... une amende de 15 000 euros pour chaque « infraction constatée », la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis de la disposition contractuelle susvisée en violation des articles 1134 et 1152 du code civil ;

10° / que la cassation de l'arrêt attaqué en ce qu'il a qualifié de « prestation de travail » subordonnée l'activité déployée par les participants au tournage de l'île de la tentation emportera, par voie de conséquence et en application des articles 624 et 625 du code de procédure civile, la

cassation de l'arrêt en ce qu'il a considéré que la rémunération contractuellement prévue avait nécessairement pour cause un « travail subordonné » ;

11° / que l'existence d'un contrat de travail suppose une rémunération versée en contrepartie de la prestation de travail accomplie ; que la prise en charge des frais de déplacements et d'hébergement d'un candidat à un jeu télévisé se déroulant sur une île ne saurait, en l'absence de tout travail accompli par l'intéressé, s'analyser en une rémunération ; de sorte qu'en qualifiant d'« avantages en nature » la prise en charge par la société Glem des frais nécessaires à la mise en place et au déroulement du programme relatifs au transport, à l'hébergement, aux repas et aux activités des candidats, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1, L. 3211-1 du code du travail et L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;

12° / qu'en présence d'une clause d'un contrat de télé-réalité (article 6) prévoyant, en des termes clairs et précis, le versement d'une somme de 1 525 euros à valoir sur l'exploitation, postérieurement au tournage, de l'image, du nom ou pseudonyme des participants, dénaturer cette clause et méconnaître la loi des parties, en violation des articles 1131 et 1134 du code civil, la cour d'appel qui, au prétexte que la société productrice de l'émission a renoncé à l'exploitation des droits en cause, modifie la cause de ce versement en le qualifiant de contrepartie d'une « prestation de travail » qu'auraient accomplie les intéressés au cours de la phase du tournage de l'émission ;

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 ;

Qu'ayant constaté que les participants avaient l'obligation de prendre part aux différentes activités et réunions, qu'ils devaient suivre les règles du programme définies unilatéralement par le producteur, qu'ils étaient orientés dans l'analyse de leur conduite, que certaines scènes étaient répétées pour valoriser des moments essentiels, que les heures de réveil et de sommeil étaient fixées par la production, que le règlement leur imposait une disponibilité permanente, avec interdiction de sortir du site et de communiquer avec l'extérieur, et stipulait que toute infraction aux obligations contractuelles pourrait être sanctionnée par le renvoi, la cour d'appel, qui, répondant aux conclusions, a caractérisé l'existence d'une prestation de travail exécutée sous la subordination de la société Glem, 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, sans dénaturer et abstraction faite des motifs surabondants critiqués par les huitième et neuvième branches, que les participants étaient liés par un contrat de travail à la société de production ; que le moyen n'est pas fondé ; (...)

Mais sur le quatrième moyen du pourvoi de la société Glem, devenue TF1 productions :

Vu l'article 455 du code de procédure civile ;

Attendu que pour condamner la société Glem à payer à chacun des participants une indemnité pour travail dissimulé, les arrêts énoncent que la proposition de signature d'un « règlement participants » au lieu d'un contrat de travail, l'absence de déclaration d'embauche et paiement de cotisations sociales, d'établissement de bulletins de salaire, notamment, caractérisent l'intention de la société de production de dissimuler au sens de l'article L. 324-10 devenu L. 8221-5, du code du travail l'engagement d'un salarié dont le travail est de surcroît accompli à l'étranger ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le caractère intentionnel ne peut se déduire du seul recours à un contrat inapproprié, la cour d'appel a statué par un motif inopérant équivalent à un défaut de motif ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils ont condamné la société Glem à payer à Mme X..., M. Y... et M. Z... une indemnité pour travail dissimulé, les arrêts rendus le 12 février 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

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

Doc. 6 : Arrêt n°1737 du 28 novembre 2018 (17-20.079) - Cour de cassation - Chambre sociale

Sur le moyen unique :

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

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 incompétent 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

Doc. 7 : Cass. soc. 4 mars 2020, 19-13.316 : Uber.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (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 Sirene 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.

Examen du moyen

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,

Enoncé du moyen

(...)

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 dénaturer des termes du contrat et sans encourir les griefs du moyen, inopérant en ses septième, neuvième et douzième branches, légalement justifié sa décision.

Séance n° 3 : LA FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

I – La période d’essai

- Doc. 1 : Cass. soc. 4 janvier 2000, *Henry*, Bull. civ., V, n° 4, p. 3.
Doc. 2 : Cass. soc. 25 février 1997, *Boydron*, Bull. civ., V, n° 83, p. 58.
Doc. 3 : Cass. soc. 30 mars 2005, *Salvat c/ Sté Crit interim*, Bull. civ., V, n° 108.
Doc. 4 : Cass. soc. 10 mai 2012, n°10-28512
Doc. 5 : Cass. soc. 16 février 2005, *Sté CS Systèmes d'information*, Bull. civ., V, n°52.
Doc. 6 : Cass. soc. 20 novembre 2007, *Cofiroute*, Bull. civ., V, n° 194.
Doc. 7 : Cass. soc. 23 janvier 2013 m. X c/ Sté Performance marketing 6 pm, n°11-23428
Doc. 8 : Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 13-18.114, FS-P+B, M. L. c/ SA Tabillon.

II – Recours au contrat à durée déterminée

- Doc. 9 : Cass. soc. 26 janvier 2005, n°02-45342, Sté des autoroutes du Sud
Doc. 10 : Cass. Soc. 14 février 2018, n°16-17966 Association La Croisée
Doc. 11 : Cass. soc. 23 janvier 2008, *AFPM*, Bull., civ., n°16.
Doc. 12 : Cass. crim., 6 mai 2008, *Denis X*, Bull. crim, n°105.
Doc. 13 : Cass. soc. 2 mars 2011, n°10-13634, Sté Aeropass

Exercice : commentaire : Doc. 10 : Cass. soc. 14 février 2018 Association La Croisée

I – La période d’essai

Document n° 1 : Cass. soc. 4 janvier 2000 Henry

Attendu que Mme Henry a été engagée en qualité de chauffeur par la société Coulet et fils par un contrat à durée déterminée de retour à l'emploi du 2 mars 1992 au 30 novembre 1992 ; que l'employeur a rompu le 27 octobre 1992 le contrat de travail en invoquant une faute grave de la salariée ; que cette dernière a saisi le conseil de prud'hommes de diverses demandes ;

Sur les premier et deuxième moyens réunis :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué (Nîmes, 26 novembre 1996) d'avoir décidé que les relations contractuelles n'avaient débuté que le 2 mars 1992, alors, selon le premier moyen, qu'il est fait grief à l'arrêt d'avoir qualifié ainsi de " tests professionnels " une période de travail de plus de 30 jours s'étendant du 28 janvier 1992 au 2 mars 1992, période de travail non contestée par l'employeur et qui a été reconnue par la cour d'appel ; que cette période n'a été remise en doute par personne puisqu'elle était démontrée par des disques chronotatigraphes au nom du chauffeur de car, Mme Henry ; que ces disques et l'aveu de l'employeur sont autant de preuves que Mme Henry conduisait, en tant que chauffeur de car, personnellement les cars scolaires de la société Coulet durant cette période pendant de courts voyages (lycée-stade-piscine), mais restait à la disposition de l'employeur entre les voyages et effectuait le retour du car (retour stade-piscine-collège-lycée) ; qu'ainsi sous couvert de " tests professionnels " obligeant la salariée à effectuer plusieurs heures par jour durant plus d'un mois, la cour d'appel a écarté l'existence de ce qu'il est convenu d'appeler la période d'essai a, ainsi violé l'article L. 143-2 du Code du travail, pour justifier la non-rémunération et, par suite, l'imputabilité de la rupture ; qu'enfin, selon une jurisprudence constante de la chambre sociale de la Cour de Cassation, toute période d'essai constitue une période de travail effective et doit être rémunérée ; qu'en effet, si l'on peut concevoir des tests professionnels sur quelques heures ou sur un ou deux jours, cette notion ne saurait recouvrir la réalité d'un travail avec les responsabilités importantes tel qu'un chauffeur de car scolaire et d'une mise à disposition

de plusieurs heures par jour (3, 4 ou 5 heures selon les disques) pendant plus de 30 jours consécutifs (28 janvier au 02 mars), sauf à mettre totalement en échec et à vider de sa substance l'article L. 143-2 du Code du travail ainsi que les principes jurisprudentiels définis par la Cour de Cassation en ce qui concerne la notion de période d'essai, alors, selon le deuxième moyen, que l'arrêt manque également de base légale en induisant que ce régime de " tests professionnels " serait possible avant la conclusion d'un contrat à durée déterminée alors que celui-ci n'est pas encore signé ni passé entre les parties et qu'ainsi cette période de travail échappait ainsi à tout contrôle, à toute législation et à toute disqualification contractuelle, alors que cette période pouvait être qualifiée de début d'exécution d'un contrat de travail à durée indéterminée ; que, d'une part, la cour d'appel semble induire que les " tests professionnels " peuvent précéder un contrat à durée déterminée et non pas un contrat à durée indéterminée ; que, d'autre part, cette notion de " tests professionnels " permet d'évincer le régime juridique du contrat de travail à durée indéterminée dans une période où aucun contrat de travail n'a été signé entre les parties ; que la cour d'appel a statué ainsi de façon contradictoire ;

Mais attendu que, par motifs propres et adoptés, la cour d'appel a constaté qu'il était établi que Mme Henry n'avait conduit un car de l'entreprise destiné au transport d'élèves que vide de passager, en présence du chauffeur habituel et ceci pendant quelques heures seulement au cours des mois de janvier et février 1992 ; qu'elle a pu décider que ces prestations, qui ont été rémunérées, constituaient un test professionnel et non une période de travail impliquant que l'intéressée soit placée dans des conditions normales d'emploi ; que les moyens ne sont pas fondés ;

[...]

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi.

Document n° 2 : Cass. soc. 25 février 1997 Boydron

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 122-4 et L. 122-14-7 du Code du travail ;

Attendu que, selon l'arrêt attaqué, M. Boydron a été engagé, le 15 septembre 1987, par la société Socodis, en qualité de directeur de magasin ; que le contrat prévoyait qu'il était conclu avec une période d'essai de 6 mois ; que, toutefois, le salarié prenant ses fonctions avant l'ouverture du magasin à la direction duquel il était affecté, les parties convenaient expressément que cet essai ne commencerait qu'au jour du début de l'exploitation du magasin ; que le magasin a ouvert ses portes le 15 février 1989 et que la société a rompu le contrat le 19 juin 1989 en alléguant l'incompétence et les fautes graves du salarié ; que celui-ci a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de sommes à titre de complément d'indemnité de congés payés, d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement abusif et préjudice moral ; Attendu que, pour décider que la rupture était intervenue pendant la période d'essai et débouter le salarié de ses demandes, la cour d'appel retient qu'il est constant qu'une convention légalement formée engage les parties contractantes ; qu'en l'espèce M. Boydron a signé un contrat avec prise d'effet au 4 janvier 1988, que ce contrat lui attribuait la qualité de directeur de magasin pour un magasin dont il n'ignorait pas qu'il n'était pas encore construit, ce qui lui interdisait d'exercer effectivement cette fonction à cette date que, malgré cette circonstance, il a accepté de différer cette prise de fonction jusqu'au commencement de l'exploitation commerciale et, pour la période intermédiaire d'exécution des travaux, il a également accepté de veiller au bon accompagnement desdits travaux ; que son engagement d'assumer cette mission qui sortait de sa qualification commerciale a été également souscrit sans aucune ambiguïté que, de même, cet engagement hors qualification ne pouvait raisonnablement être assorti d'une période d'essai destinée à tester des capacités techniques que, par définition, il ne possédait pas que cet arrangement, pris en toute connaissance de cause avec son nouvel

employeur, a été parfaitement exprimé dans le contrat qui n'évoque aucune période d'essai pour la période intermédiaire, mais qui, en revanche, stipule que l'essai ne commencera qu'au jour du début de l'exploitation du magasin " ; qu'il ne peut donc être sérieusement soutenu que l'appelant a été traité plus de 17 mois après son embauche effective comme s'il était engagé à l'essai qu'en réalité, il a accepté d'assumer deux fonctions successives totalement distinctes, la première ne lui incombant qu'en vue de la mise en place de la seconde qui était l'objectif fondamental de son engagement qu'il est donc parfaitement démontré que l'intention des parties contractantes était de faire partir la période d'essai de la date réelle de l'entrée en fonction de M. Boydron en qualité de " directeur de magasin " qu'il n'y a pas matière à interprétation sur ce point, qu'aucune fraude organisée par l'employeur pour " licencier à moindre frais " n'a été établie et que cette période d'essai correspond bien à l'emploi effectif et aux compétences requises pour exercer cette fonction ;

Attendu, cependant, que la période d'essai se situe au commencement de l'exécution du contrat de travail et que les parties, qui ne peuvent renoncer par avance au droit de se prévaloir des règles posées en matière de licenciement, ne peuvent, par là même, convenir de différer le début de l'essai ;

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

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

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 24 juin 1993, entre les parties, par la cour d'appel de Fort-de-France ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris.

Document n° 3 : Cass. soc. 30 mars 2005 *Salvat*

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-14-7 et L. 122-4 du Code du travail ;

Attendu que Mme X... a été engagée le 4 septembre 1994 par contrat à durée indéterminée par la société Crit Intérim ; que les parties ont signé trois contrats successifs, le premier confiant à la salariée le poste de secrétaire à l'agence de Toulon, le deuxième un poste de commerciale à la même agence et, le troisième, la nommant responsable d'agence adjoint à Hyères, et contenant la clause suivante : "Le présent contrat ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période probatoire de deux mois, avec possibilité de renouveler celle-ci pour une période unique de même durée (...). Si cette période probatoire ne s'avérait pas satisfaisante, il sera mis fin aux relations contractuelles ayant lié les parties, sans que Mme X... ne puisse prétendre au rétablissement de ses fonctions initiales, ce qui est expressément accepté et constitue une clause essentielle du présent contrat" ; que, par lettre du 21 janvier 1999, la société Crit Intérim a notifié à la salariée la rupture des relations contractuelles avec un préavis de huit jours, au motif que l'essai n'avait pas été satisfaisant ;

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" ;

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 ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 4 septembre 2002, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon ;

Condamne la société Crit Interim aux dépens ;

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

Document n° 4 : Cass. soc. 10 mai 2012, n°10-28512

Sur le moyen unique :

Vu les principes posés par la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur le licenciement adoptée à Genève le 22 juin 1982 et entrée en vigueur en France le 16 mars 1990 et la dérogation prévue en son article 2 paragraphe 2 b) ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 14 mars 2006 par la caisse régionale de crédit agricole mutuel Pyrénées-Gascogne, en qualité d'assistante commerciale, ayant pour fonctions d'accueillir et d'orienter la clientèle, dont elle devait identifier les besoins pour lui donner, notamment en prenant en compte la procédure du traitement du risque, une réponse adaptée ; que son contrat de travail stipulait l'obligation d'accomplir, conformément à l'article 10 de la convention collective, une période de stage de six mois ; que l'employeur ayant mis fin à son stage le 29 août 2006, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes en paiement de sommes à titre notamment de dommages-intérêts et d'indemnités de rupture ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes, l'arrêt retient que la période de stage de six mois prévue pour les agents de catégorie A à E,

par l'article 10 de la convention collective du Crédit agricole, n'apparaît pas excessive dès lors qu'en regard à la définition du poste de la salariée, les fonctions qu'elle devait remplir nécessitaient, pour être évaluées dans leur efficacité, une appréciation dans la durée, l'évaluation à mi-parcours permettant à l'employeur de vérifier que la salariée était apte à tenir compte des observations qui lui étaient faites sur la qualité de son travail et à la salariée de rectifier ses carences professionnelles afin d'obtenir sa titularisation ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'est déraisonnable, au regard de la finalité de la période d'essai et de l'exclusion des règles du licenciement durant cette période, une période d'essai dont la durée est de six mois, la cour d'appel a violé la Convention internationale susvisée ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 4 janvier 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Pau ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bordeaux ;

Document n°5 : Cass. soc. 16 févr. 2005 *Sté CS Systèmes d'information*

Sur le moyen unique :

Attendu que M. X... a été engagé en qualité de responsable BU banques par contrat à durée indéterminée à effet du 15 mars 1999 prévoyant une période d'essai de trois mois, par la société CS Système d'information ; que, s'étant trouvé en arrêt maladie à partir du 27 mai 1999, il s'est vu notifier par l'employeur, le 19 août 1999, qu'à sa reprise du travail la période d'essai suspendue pendant son congé maladie reprendrait son cours pendant vingt jours ; qu'ayant repris le travail le 13 septembre 1999, M. X... a reçu, le 17, une lettre datée du 15 par laquelle la société lui notifiait qu'elle avait décidé de mettre fin à la période d'essai et qu'il était dispensé d'effectuer le préavis de deux semaines qui prendrait fin le 1er octobre 1999 ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant notamment au paiement d'indemnités liées à la rupture du contrat de travail ;

Attendu que la société CS Système d'information fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 12 mars 2002) d'avoir retenu que la rupture du contrat de travail était nulle et condamné en conséquence l'employeur à lui verser la somme de 30 000 euros à titre d'indemnité en réparation du préjudice résultant du caractère illicite de la rupture, ainsi que les sommes de 14

664,07 euros à titre d'indemnité de préavis et de 1 466,40 euros à titre de congés payés sur préavis, alors, selon le moyen :

1 / que les dispositions de l'article L. 122-45 du Code du travail, qui traitent des hypothèses de discrimination lors d'une procédure de recrutement, de sanction ou de licenciement, ne sont pas applicables à la rupture du contrat de travail qui intervient en cours de période d'essai ;

que la cour d'appel, qui s'est néanmoins fondée sur les dispositions précitées pour retenir la nullité de la rupture du contrat de travail de M. X..., a violé l'article L. 122-45 du Code du travail ;

2 / que la rupture d'un contrat de travail en période d'essai, qui n'est en principe assujettie à aucune motivation, n'est pas fautive s'il peut être constaté qu'elle repose sur une appréciation des aptitudes du salarié ; que la société CS Système d'information avait exposé, dans une note en délibéré réclamée par la cour d'appel, que l'employeur s'était fait une conviction sur les aptitudes insuffisantes de son salarié à l'emploi qui lui avait été attribué, avant ses différents congés maladie, et que la proposition de renouvellement de sa période d'essai, faite au mois de juin, était manifestement une manière de lui donner une nouvelle chance de faire ses preuves (note en délibéré p. 3) ; que la cour d'appel, qui n'a pas répondu aux écritures de la société CSSI, desquelles il résultait

incontestablement que la rupture du contrat de travail était motivée par l'inaptitude du salarié à exercer ses fonctions, inaptitude constatée en cours de réalisation de la période d'essai, et n'était dès lors, aucunement fautive, a méconnu les dispositions des articles 444, 445 et 455 du nouveau Code de procédure civile ;

3 / que la rupture d'un contrat de travail en période d'essai est discrétionnaire, et peut en conséquence intervenir à tout moment, sans motif ; que la cour d'appel, qui s'est fondée sur la brièveté de la reprise antérieure à la rupture, pour décider que la rupture prononcée était nulle, a statué par un motif inopérant et violé l'article L. 122-4 du Code du travail ;

4 / que la rupture d'un contrat de travail en période d'essai est discrétionnaire et peut être prononcée sans que l'employeur soit tenu de manifester son intention de mettre un terme à la période d'essai ; que la cour d'appel, qui a relevé que la société CSSI n'avait manifesté aucune intention de mettre fin à la période d'essai du salarié, pour décider que la rupture prononcée était nulle, a statué par un motif inopérant et violé l'article L. 122-4 du Code du travail ;

5 / que la faculté de rompre discrétionnairement un contrat de travail en cours de période d'essai peut être considérée comme fautive et donner lieu au versement de dommages-intérêts, si elle dégénère en abus, qu'il y

a notamment abus du droit de rompre en cas de constatation d'un détournement par l'employeur de l'usage de la période d'essai, ou si les circonstances de la rupture révèlent l'intention de nuire de l'employeur ; que la cour d'appel, qui a condamné la société CSSI à verser à M. X... diverses sommes en raison du prétendu caractère fautif de la rupture, sans constater que l'employeur aurait détourné la période d'essai de son objet ou que la rupture de la période d'essai serait intervenue dans des circonstances caractérisant une intention de nuire de la société CSSI à l'égard de son salarié, a violé les articles L. 122-4, L. 122-14-4 du Code du travail ;

Mais attendu que les dispositions de l'article L. 122-45 du Code du travail sont applicables à la période d'essai ;

Et attendu que la cour d'appel, ayant constaté que l'employeur avait manifestement souhaité écarter un salarié en raison de ses récents problèmes de santé, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société CS Systèmes d'information aux dépens ;

Document n°6 : Cass. soc. 20 nov. 2007 Sté Cofiroute

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 13 décembre 2005), que M. X... a été engagé en qualité de chargé d'affaires au sein de la direction du développement de la société Cofiroute par contrat à durée indéterminée des 25 et 26 avril 2001 prenant effet le 3 mai suivant, comprenant une période d'essai de quatre mois, renouvelable une fois ; que l'employeur a rompu le contrat de travail le 23 juillet 2001 ; que contestant la rupture du contrat de travail en soutenant qu'elle n'était pas inhérente à sa personne et que le poste qu'il occupait avait été supprimé, le salarié a saisi la juridiction prud'homale en indemnisation pour rupture abusive ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir déclaré abusive la rupture, intervenue au cours de la période d'essai, du contrat de travail du salarié, alors, selon le moyen :

1°/ que sauf abus, l'employeur peut rompre l'essai sans être tenu de justifier d'un motif ; que, par ailleurs, le seul fait de n'avoir pas remplacé un salarié, dont l'employeur a mis fin à la période d'essai, n'est pas à lui seul constitutif d'un abus du droit, pour l'employeur, de mettre fin à l'essai ; qu'en l'espèce, il ressortait des propres allégations du salarié, formulées dans une lettre du 31 juillet 2001, que le motif de la rupture, non énoncé dans la lettre mettant fin à l'essai, était sa personnalité peu chaleureuse incompatible avec le développement de l'activité internationale de la société ; que la cour d'appel n'avait pas à vérifier le bien fondé de ce motif personnel ; qu'en déclarant cependant abusive la

rupture ainsi intervenue au seul motif qu'elle aurait emporté la suppression du poste du salarié, la cour d'appel a violé l'article L. 122-4 du code du travail ;

2°/ qu'en déduisant, en l'absence de toute faute ou "légèreté blâmable" de l'employeur, l'exercice abusif du droit de rompre le contrat de travail en période d'essai de la seule constatation de la suppression de l'emploi du salarié, la cour d'appel, qui a limité, hors toute précision légale, la finalité de la période d'essai à l'appréciation des qualités professionnelles du salarié, a violé derechef le texte susvisé ;

Mais attendu, d'une part, qu'il ne résulte pas de l'arrêt que l'employeur ait soutenu devant la cour d'appel le moyen évoqué par la première branche qui est nouveau et mêlé de fait et de droit ;

Et attendu d'autre part, que la période d'essai étant destinée à permettre à l'employeur d'apprécier la valeur professionnelle du salarié, la cour d'appel, qui a constaté dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, que la résiliation du contrat de travail était intervenue au cours de la période d'essai pour un motif non inhérent à la personne du salarié, a décidé à bon droit qu'elle était abusive ;

D'où il suit que le moyen, irrecevable en sa première branche, est mal fondé en sa seconde branche ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

Document n°7 : Cass. soc. 23 janvier 2013 Sté Performance marketing 6 pm (extraits)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 23 juin 2011), que Mme X... a été engagée le 15 octobre 2008 par la société Performance marketing 6 pm en qualité de consultante junior avec une période d'essai de trois mois qui a été renouvelée pour la même durée ; que l'employeur a mis fin à l'essai le 14 avril 2009, avisant la salariée qu'elle bénéficierait d'un délai de prévenance d'un mois à compter de cette date, cesserait son activité dès le 14 avril 2009 mais percevrait son salaire jusqu'au 14 mai 2009 ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes tendant au paiement de diverses sommes au titre de la rupture abusive de son contrat de travail alors, selon le moyen, que la période d'essai ne peut

être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance ; que la période couverte par le délai de prévenance et postérieure au terme de la période d'essai ne peut s'analyser en une période d'essai ; que la rupture du contrat survenue dans ces conditions s'analyse dès lors incontestablement en un licenciement de droit commun et non en une rupture de période d'essai ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-25 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel ayant constaté que l'employeur avait mis fin à la période d'essai avant son terme, en a exactement déduit que la rupture ne s'analysait pas en un licenciement, alors même que cet employeur n'avait pas respecté le délai de prévenance ; que le moyen n'est pas fondé ;

Document n°8 : Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 13-18.114, FS-P+B, M. L. c/ SA Tabillon.

LA COUR – (...)

• Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. L. 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 ;

Sur le moyen unique, pris en sa troisième branche :

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

Mais sur le moyen unique, pris en sa première branche :

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 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, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur la deuxième branche du moyen :

- Casse et annule, mais seulement en ce qu'il déboute le salarié de ses demandes en paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif et irrégulier (...)

III – Le contrat à durée déterminée

Document n°9 : Cass. soc. 26 janvier 2005, Sté Autoroutes du Sud de la France

Sur le moyen unique :

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

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

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

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

2 / que la succession de contrats à durée déterminée ne peut avoir pour effet de créer entre les parties une relation de travail à durée indéterminée, dès lors que le salarié a conclu des contrats distincts, autonomes les uns par rapport aux autres, pour le remplacement de

salariés temporairement absents et nommément désignés ; qu'en décidant néanmoins de requalifier le contrat de Mme X... en un contrat à durée indéterminée, motif pris de ce que la société des Autoroutes de la France "érige le recours au contrat à durée déterminée en mode normal de gestion de sa main d'oeuvre, ainsi qu'il ressort clairement de l'attestation du chef de district, M. Y...", sans rechercher si les contrats à durée déterminée qu'elle avait successivement conclus avec la société Autoroutes du Sud de la France étaient des contrats distincts, autonomes les uns par rapport aux autres, ayant pour objet le remplacement de salariés temporairement absents et nommément désignés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-1, L. 122-1-1 et L. 122-3-1 du Code du travail ;

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

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

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Document n°10 : Cass. soc. 14 février 2018, Association La Croisée

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme Y... a été engagée en qualité d'agent de service en contrat à durée déterminée par l'association La Croisée des ans du 17 au 30 juin 2010 afin de pourvoir au remplacement d'une personne en congé maladie ; qu'après deux contrats de remplacement conclus du 8 au 29 juillet 2010 puis du 1er au 29 août 2010, elle a été à nouveau sollicitée en avril 2011 et a conclu entre le 26 avril 2011 et le 27 février 2014, 104 contrats à durée déterminée ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification du contrat conclu le 24 avril 2011 en un contrat à durée indéterminée ;

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 1242-1 et L. 1242-2 du code du travail, interprétés à la lumière de la clause 5, point 1, a) de l'accord-cadre européen sur le travail à durée déterminée du 18 mars 1999 mis en oeuvre par la Directive 1999/70/CE du 28 juin 2000 ;

Attendu qu'aux termes du premier de ces textes, le contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; qu'il résulte du deuxième, qu'un contrat à durée déterminée peut être conclu pour le remplacement d'un salarié en cas d'absence ou de suspension du contrat de travail ;

Attendu que la Cour de justice de l'Union européenne, par arrêt du 26 janvier 2012 (CJUE, 26 janv. 2012, Bianca A... c/Land [...]), a dit pour droit : "La clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, qui figure en annexe de la directive 1999/70/CE du Conseil, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée, doit être interprétée en ce sens que le besoin temporaire en personnel de remplacement, prévu par une réglementation nationale telle que celle en cause au principal peut, en principe, constituer une raison objective au sens de ladite clause. Le seul fait qu'un employeur soit obligé de recourir à des remplacements temporaires de manière récurrente, voire permanente, et que ces remplacements puissent également être couverts par l'embauche de salariés en vertu de contrats de travail à durée

indéterminée n'implique pas l'absence d'une raison objective au sens de la clause 5, point 1, sous a), dudit accord-cadre ni l'existence d'un abus au sens de cette clause. Toutefois, lors de l'appréciation de la question de savoir si le renouvellement des contrats ou des relations de travail à durée déterminée est justifié par une telle raison objective, les autorités des États membres, dans le cadre de leurs compétences respectives, doivent prendre en compte toutes les circonstances de la cause, y compris le nombre et la durée cumulée des contrats ou des relations de travail à durée déterminée conclus dans le passé avec le même employeur" ;

Attendu que la Cour de justice a précisé, dans les motifs de cette décision, que dans une administration disposant d'un effectif important, il est inévitable que des remplacements temporaires soient fréquemment nécessaires en raison, notamment, de l'indisponibilité d'employés bénéficiant de congés de maladie, de congés de maternité ou de congés parentaux ou autres, que le remplacement temporaire de salariés dans ces circonstances est susceptible de constituer une raison objective au sens de la clause 5, point 1, sous a), de l'accord-cadre CDD, justifiant tant le caractère déterminé de la durée des contrats conclus avec le personnel de remplacement que le renouvellement de ces contrats en fonction de la survenance des besoins, sous réserve du respect des exigences fixées par l'accord-cadre CDD à cet égard (§ 31), que cette conclusion s'impose d'autant plus lorsque la réglementation nationale justifiant le renouvellement de contrats à durée déterminée en cas de remplacement temporaire poursuit également des objectifs reconnus comme étant des objectifs légitimes de politique sociale (§32), que des mesures visant à protéger la grossesse et la maternité ainsi qu'à permettre aux hommes et aux femmes de concilier leurs obligations professionnelles et familiales poursuivent des objectifs légitimes de politique sociale (§ 33) ;

Attendu qu'il en résulte que le seul fait pour l'employeur, qui est tenu de garantir aux salariés le bénéfice des droits à congés maladie ou maternité, à congés payés ou repos que leur accorde la loi, de recourir à des contrats à durée déterminée de remplacement de manière récurrente, voire permanente, ne saurait suffire à caractériser un recours systématique aux

contrats à durée déterminée pour faire face à un besoin structurel de main d'œuvre et pourvoir ainsi durablement un emploi durable lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;

Attendu que pour prononcer la requalification des contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, l'arrêt, après avoir énoncé qu'en application des dispositions de l'article L. 1243-3, alinéa 3, du code du travail, la mise en œuvre de contrats à durée déterminée successifs pour remplacer des salariés absents ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, retient qu'une entreprise telle que l'association La Croisée des ans qui dispose d'un nombre de salariés conséquent est nécessairement confrontée à des périodes de congés, maladie, stage, maternité qui impliquent un remplacement permanent des salariés absents pour diverses causes ponctuelles, que dès lors que les remplacements prévisibles et systématiques assurés par la salariée pendant trois années constituent un équivalent à plein temps pour faire face à un besoin structurel de l'association La Croisée des ans, c'est à juste titre que le conseil de prud'hommes a procédé à la requalification sollicitée même si ces contrats sont formellement réguliers (cause de l'absence, nom et

Document n° 11 : Cass. soc. 23 janvier 2008 AFPM

Attendu, selon l'arrêt attaqué, (Lyon, 31 mai 2006), que M. X... a été engagé par l'Association pour la formation et la promotion dans la métallurgie (AFPM), devenue ultérieurement le Centre de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), en qualité de formateur-professeur d'éducation artistique en vertu de contrats à durée déterminée successifs durant quatorze années scolaires du 14 octobre 1988 au 31 juillet 2002 ; que les relations contractuelles ayant cessé, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir requalifié l'ensemble des contrats à durée déterminée en un contrat unique à durée indéterminée qui a pris effet le 13 septembre 1988 et prononcé, en conséquence, diverses condamnations à son encontre, alors, selon le moyen, que dans les secteurs d'activités définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, tel celui de l'enseignement, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des contrats de travail à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée, en raison du caractère par nature temporaire de ces emplois ; que des contrats à durée déterminée successifs peuvent alors être conclus avec le même salarié ; qu'en l'espèce, pour requalifier en contrat à durée indéterminée les contrats à durée déterminée conclus avec M. X... par l'AFPM puis le CFAI, organismes de formation continue, la cour d'appel s'est contentée de retenir que n'a pas un caractère temporaire un emploi de formateur pourvu pendant quatorze années scolaires successives par le recours à des contrats à durée déterminée ; qu'en ne recherchant pas si, comme elle y avait été invitée, en ce qui concernait l'emploi de formateur occupé par M. X..., il n'était pas d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée dans le secteur d'activité concerné, celui de l'enseignement, la cour d'appel, qui s'est déterminée par un motif inopérant, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-

Document n° 12 : Cass. crim. 6 mai 2008 Denis X

Sur le moyen unique de cassation, pris de la violation des articles L. 122-1, L. 122-1-1, L. 152-1-4, D. 121-2 du code du travail, 463, 512, 591 et 593 du code de procédure pénale, défaut de motif, manque de base légale ; en ce que l'arrêt infirmatif attaqué a renvoyé Denis Y... des fins de la poursuite ;

aux motifs que, pour apprécier si un employeur peut recourir à des contrats à durée déterminée successifs, il convient uniquement de rechercher, indépendamment du fait que le salarié concerné occupe un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise :- si l'on se trouve dans l'un des secteurs visés par l'article D. 121-2 du code du travail,- si un usage constant autorise l'employeur, pour l'emploi concerné au sein de ce secteur d'activité, à ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée ; que, donc, Denis Y... ne pourrait être retenu dans les liens de la prévention que si la preuve était rapportée de l'absence d'un usage constant l'autorisant à recourir à des contrats à durée déterminée successifs pour les emplois concernés ; qu'en l'espèce, le prévenu ne conteste pas employer un certain nombre de salariés par le biais de contrats à durée déterminée, mais verse également aux débats des exemples de contrats à durée déterminée, établis par différentes

qualification professionnelle du salarié remplacé, durée) ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs insuffisants pour caractériser, au regard de la nature des emplois successifs occupés par la salariée et de la structure des effectifs de l'association, que ces contrats avaient pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'association, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la cassation à intervenir sur le premier moyen entraîne la cassation par voie de conséquence des chefs de dispositif critiqués par le deuxième et le troisième moyens en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute l'employeur de sa demande reconventionnelle, l'arrêt rendu le 4 avril 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Limoges ; remet, en conséquence, sur les points restant en litige, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Poitiers ;

1, L. 122-1-1, L. 122-3-10 et D 121-2 du code du travail ;

Mais attendu que s'il résulte de la combinaison des articles L. 122-1, L. 122-1-1, L. 122-3-10, alinéa 2 et D 121-2 que dans les secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains des emplois en relevant peuvent être pourvus par des contrats à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, et que des contrats à durée déterminée successifs peuvent, en ce cas, être conclus avec le même salarié, l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999, mis en œuvre par la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999, en ses clauses 1 et 5, qui a pour objet de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs, impose de vérifier que le recours à l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ;

Et attendu que la cour d'appel, après avoir relevé que l'enseignement figurait dans les secteurs d'activité où il peut être recouru à des contrats à durée déterminée dits "d'usage", a constaté que M. X... avait occupé le même emploi de formateur - professeur d'éducation artistique, pendant quatorze années scolaires successives et que cet emploi n'avait pas un caractère temporaire ; qu'il en résulte que la conclusion de contrats à durée déterminée successifs n'était pas justifiée par des raisons objectives ; que par ce motif, substitué à ceux critiqués, la décision déferée se trouve légalement justifiée ; que le moyen ne peut donc être accueilli ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

entreprises de déménagement et se référant aux usages de la profession ; qu'en l'état du dossier soumis à la cour, l'inexistence, dans le secteur concerné, d'un usage constant de recourir à des contrats à durée déterminée n'est donc nullement établie ; que, compte tenu de l'ancienneté des faits, objet de la prévention, il n'est pas opportun de recourir à un supplément d'information pour rechercher de façon plus approfondie l'existence dudit usage ; que Denis Y... sera renvoyé des fins de la poursuite ; que Stéphane X..., partie civile, sera débouté de sa demande de dommages-intérêts.

1°) alors qu'un contrat à durée déterminée ne peut avoir pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; que la cour d'appel, qui n'a pas recherché si Stéphane X... occupait un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ne pouvait, sans violer les textes susvisés, décider de renvoyer Denis Y... des fins de la poursuite ;

2°) alors que, pour déterminer si l'infraction d'embauche de salarié par contrat à durée déterminée pour un emploi durable et habituel est constituée, le juge doit vérifier l'existence d'un usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée ; qu'en décidant que Denis Y... ne pourrait être retenu dans les liens de la prévention que si la preuve était

rapportée de l'absence d'un usage constant l'autorisant à recourir à des contrats à durée déterminée successifs pour les emplois concernés, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

3°) alors que la cour d'appel ne pouvait sans se contredire constater, d'une part, que les contrats de travail à durée déterminée avaient été renouvelés, Stéphane X... ayant effectué neuf contrats à durée déterminée entre le 7 janvier et le 9 septembre 2002 ; qu'aucun usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée pour l'emploi occupé par Stéphane X... n'était établi, ce dont il résultait que l'infraction était constituée et, d'autre part, prononcer une relaxe ;

4°) alors que les juges qui constatent que les éléments constitutifs d'une infraction sont réunis ne peuvent tenir pour acquise l'existence d'une cause exonératoire et refuser d'ordonner un supplément d'information ; qu'en refusant d'ordonner un supplément d'information pour rechercher l'existence d'un usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée pour l'emploi occupé par Stéphane X... tandis qu'elle constatait que la preuve de l'absence d'un tel usage n'était pas rapportée, la cour d'appel qui s'est à nouveau contredite a violé les textes susvisés "

Vu l'article 593 du code de procédure pénale, ensemble les articles L. 122- 1, L. 122- 1- 1 et D. 121- 2 du code du travail, devenus les articles L. 1242- 1 et L. 1242- 2 du même code ;

Attendu qu'il résulte des articles L. 122- 1- 1, 3°, et D. 121- 2 du code du travail que, même lorsqu'il est conclu dans l'un des secteurs d'activité visés par ces textes, au nombre desquels figure le déménagement, le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir d'autre objet que de pourvoir un emploi présentant par nature un caractère temporaire ; Attendu que tout jugement ou arrêt doit être motivé ; que l'insuffisance ou la contradiction des motifs équivaut à leur absence ;

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué qu'un contrôle effectué par l'inspection du travail des transports a permis de constater que l'entreprise de déménagement Y... avait employé plusieurs salariés en recourant à des contrats à durée déterminée successifs ; que les juges relèvent que

Stéphane Z... a été employé entre le 12 mars et le 15 novembre 2002 sous le couvert de huit contrats à durée déterminée, que José X... a travaillé dans les mêmes conditions entre le 2 janvier et le 31 octobre 2002 et que Stéphane X... a exécuté neuf contrats à durée déterminée entre le 7 janvier et le 9 septembre 2002 ;

Attendu qu'à la suite de ce contrôle, Denis Y..., directeur général de l'entreprise, a été cité devant le tribunal correctionnel sur le fondement de l'article L. 152- 1- 4 du code du travail, pour avoir, de janvier 2002 à novembre 2002 embauché ces trois salariés par contrats de travail à durée déterminée en méconnaissance des articles L. 122- 1, L. 122- 1- 1, 3°, et D. 121- 2 dudit code ;

Attendu que, pour infirmer la déclaration de culpabilité et relaxer Denis Y..., l'arrêt retient, d'une part, que ce dernier, exerçant dans le secteur d'activité du déménagement prévu par l'article D. 121- 2 du code du travail, pouvait recourir à des contrats de travail à durée déterminée sans qu'il soit besoin de rechercher si ces contrats ont été rendus nécessaires par un surcroît temporaire d'activité de l'entreprise et, d'autre part, que le salarié n'a pas rapporté la preuve contraire à la présomption, résultant de l'article L. 122- 1- 1 du code précité, d'un usage constant autorisant l'employeur à ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée ;

Mais attendu qu'en prononçant ainsi, sans préciser en quoi les emplois concernés présentaient par nature un caractère temporaire, et alors qu'elle avait constaté que les contrats avaient pour objet de pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

D'où il suit que la cassation est encourue ;

Par ces motifs :

CASSE et ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt susvisé de la cour d'appel de Riom, en date du 1er mars 2006, et pour qu'il soit à nouveau jugé conformément à la loi ;

RENVOIE la cause et les parties devant la cour d'appel de Lyon, à ce désignée par délibération spéciale prise en chambre du conseil ;

Document n° 13 : Cass. soc. 2 mars 2011, Sté Aeropass

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 3 décembre 2009), que la société Aeropass (la société) a eu recours pendant les grèves de ses salariés en mars 2007 à des salariés engagés dans l'entreprise à compter du mois d'octobre 2006 par contrats de travail temporaire ; qu'estimant que la société avait porté atteinte au droit de grève des salariés, la Fédération nationale des transports et de la logistique force ouvrière fédération (le syndicat FO) a saisi la juridiction civile de demandes indemnitaires ;

(...)

Sur le second moyen, pris en ses deuxième et troisième branches :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de la condamner à payer au syndicat FO une indemnité sur le fondement de l'article L. 1251-10 du code du travail, alors, selon le moyen :

1°/ que l'article L. 1251-10 du code du travail n'a d'autre objet que d'interdire à l'employeur de faire appel à une entreprise de travail temporaire dans le but de remplacer des salariés en grève et de priver leur action d'efficacité ; que ses termes ne sauraient dès lors être interprétés, de façon extensive, comme lui faisant défense d'employer, dans leur qualification professionnelle, des travailleurs temporaires embauchés antérieurement à tout conflit ; qu'en concluant, dès lors, à la violation par elle des dispositions de l'article L. 1251-10 du code du travail quand elle avait auparavant constaté que les salariés intérimaires avaient été engagés antérieurement à tout conflit, ce qui excluait que leur embauche ait pu être effectuée dans le but de priver l'action des salariés grévistes de toute efficacité, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé l'article susvisé ;

2°/ que la cour d'appel a retenu, pour statuer comme elle l'a fait, que les salariés intérimaires auraient effectué, en plus de leur travail habituel,

celui des salariés grévistes, que leur amplitude horaire aurait été augmentée pendant les grèves et que leur embauche avait auparavant été jugée illégale dans la mesure où elle aurait eu recours à de tels contrats pour pourvoir des emplois liés à son activité normale et permanente, constatations qui relevaient, le cas échéant, d'une condamnation au titre de l'article L. 1235-5 du code du travail relatif aux conditions de recours aux contrats de travail temporaires, mais étaient impropres à caractériser une violation des dispositions de l'article L. 1251-10 du code du travail dans la mesure où elle avait elle-même constaté que les salariés intérimaires avaient tous été engagés avant l'annonce des mouvements de grève de sorte que l'intention de priver l'action des grévistes de toute efficacité était de facto exclue ; qu'en statuant, dès lors, par des constatations impropres à caractériser le fait que le recours aux salariés intérimaires aurait été effectué dans le seul but de porter atteinte au droit de grève des salariés, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L. 1251-10 du code du travail ;

Mais attendu que l'article L. 1251-10, 1er, du code du travail a pour objet d'interdire à l'employeur de recourir au travail temporaire dans le but de remplacer des salariés en grève et de priver leur action d'efficacité ;

Et attendu qu'ayant constaté que la société avait fait accomplir aux salariés temporaires, en plus de leur travail habituel, celui de salariés grévistes, leur amplitude horaire ayant été augmentée, la cour d'appel en a exactement déduit que l'employeur avait eu recours au travail temporaire en violation de l'article L. 1251-10, 1er, du code du travail ;

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

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Aeropass aux dépens ;

Séance n°4 : LES POUVOIRS DE L'EMPLOYEUR

Expressions et limites

I – Pouvoirs

- Doc. 1 : Cass. civ. sec. soc. 31 mai 1956, *Brinon*, Bull. civ., V, n°499.
Doc. 2 : Cass. Ass. Plén., 8 déc. 2000, *Société SAT*, Bull. civ., V, n° 11.
Doc. 3 : Cass. soc., 23 février 2005, *Fort Cros*, Bull. civ., V, n°64.
et Cass. soc., 23 février 2005, *SA Leviel*.
Doc. 4 : Cass. soc. 5 mars 2008, *Sté Snemca*, Bull. civ., V, n° 46.

II – La limite des droits fondamentaux

- Doc. 6 : Cass. Soc. 28 février 2012, n°10-18308 *Maison départementale de la famille*
Doc. 7 : Cass. soc., 2 octobre 2001, *Sté Nikon France*, Dr. soc. 2001, p. 920, obs. Ray.
Doc. 8 : Cass. soc., 17 mai 2005, *M. X c/ Sté Cathnet-Science*, Bull. civ., V, n°165.
Doc. 9 : Cass. com., 10 févr. 2015, n° 13-14.779, FS P+B, JCP S 2015, 1155, note B. Bossu.
Doc. 10 : Cass. Ass. Plén. 25 juin 2014, *Baby-Loup*

Exercice : Commentaire de C. trav., art. L. 1321-2-1

Sur l'affaire « Babylou », lire, not. :

P. Adam, *La crèche et l'au-delà*, SSL 2011, n°1515, p. 515.

J.-E. Ray, *Les enfants d'abord !*, JCP éd. G 2014, n°27, p. 1367

CJUE 14 mars 2017, aff. C-157/15 *G4S Secure solutions NV* et aff. C-188/15 *Micropole SA*
V. aussi, Cass. soc. 22 nov. 2017, n°13-19855

III – Droit disciplinaire

- Doc. 11 : Cass. soc. 14 déc. 2005, n°03-46547, *M. X c/ CCI de Marseille Provence*
Doc. 12 : Cass. Ass. Plén. 6 janvier 2012, n°10-14688, *M. Abdelkader X c/ SEMITAG*
Doc. 13 : Cass. soc. 26 oct. 2010, n°09-42740, *M. X c/ Sté Thomson CSF*

I – Pouvoirs (expression du...)

Document n° 1 : Cass. sec. soc. 31 mai 1956 Brinon

Vu l'article 23 du Livre 1er du Code du travail ; Vu l'article 7 de la loi du 20 avril 1810 ;

Attendu qu'aux termes du premier de ces textes le louage de services fait sans détermination de durée peut toujours cesser par la volonté d'une des parties contractantes, que cette faculté, accordée par la loi à l'employeur comme à l'employé, tient à l'essence même de ce contrat ; qu'il s'ensuit que l'auteur de la résiliation qu'il soit patron ou salarié ne peut être condamné à des dommages et intérêts envers l'autre partie que si celle-ci prouve contre lui, outre le préjudice subi, l'existence d'une faute dans l'exercice de son droit de mettre fin au contrat ; Attendu que s'il appartient aux juges du fait de constater souverainement les circonstances d'où dérive la responsabilité d'un fait dommageable, l'appréciation à laquelle ils se livrent de ces mêmes circonstances en leur attribuant le caractère légal d'une faute imputable à l'une des parties entraînant pour elle l'obligation de réparer le préjudice souffert par l'autre est susceptible d'être révisée par la Cour de Cassation ;

Attendu que pour allouer des dommages et intérêts pour rupture abusive de son contrat de travail, à demoiselle X..., mécanicienne en chaussures au service de la société anonyme "Les Etablissements A. Y... et Fils", congédiée avec tout le personnel lors de la fermeture de l'entreprise, par suite de dépôt de bilan et mise en liquidation judiciaire ; le Tribunal retient que l'employé doit compter sur la stabilité de son emploi, qu'il ressort des comptes rendus du comité d'entreprise que l'usine n'était pas gérée, depuis plusieurs années,

d'une façon normale, que l'employeur avait eu tort de cacher au comité d'entreprise, certains renseignements - sans autre précision - et avait méconnu les suggestions et les avis qui lui étaient prodigués par ce comité, en vue d'un redressement qui s'avérait possible étant donné le chiffre peu important du déficit, par rapport à celui du chiffre d'affaires de l'entreprise ; que cette dernière était viable, les créanciers ayant obtenu un concordat très avantageux ; que, par conséquent, la fermeture des usines de Y... n'était pas justifiée par des raisons inéluctables, mais était la conséquence d'une faute lourde, purement quasi délictuelle, qui, néanmoins, se situait au-delà de l'exécution du contrat de travail ;

Attendu qu'il ne résulte pas de tels motifs, que demoiselle X... ait apporté la seule preuve qui lui incombait, que la société ait commis une faute dans l'exercice de son congédiement et ait agi soit avec intention de nuire, soit avec légèreté blâmable ; Qu'en effet, l'employeur qui porte la responsabilité de l'entreprise est seul juge des circonstances qui la déterminent à cesser son exploitation et aucune disposition légale ne lui fait l'obligation de maintenir son activité à seule fin d'assurer à son personnel la stabilité de son emploi, pourvu qu'il observe, à l'égard de ceux qu'il emploie, les règles édictées par le Code du travail ; D'où il suit qu'en statuant ainsi qu'il l'a fait, le Tribunal n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS : CASSE.

Document n° 2: Cass. Ass. plén. 8 déc. 2000 Sté SAT

Sur le moyen relevé d'office, après avertissement donné aux parties :

Vu les articles L. 321-1 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société Silec, aux droits de laquelle s'est trouvée la société SAT, possédait des établissements sur les sites de Riom et de Montereau ; qu'en 1994, elle a soumis à la consultation de son comité central d'entreprise un projet de licenciement économique collectif concernant 318 salariés et résultant de la fermeture du site de Riom ; que le comité d'entreprise a désigné un expert-comptable qui, dans son rapport, a indiqué que l'entreprise avait envisagé initialement trois hypothèses : 1° le maintien de la situation existante avec des réductions d'effectifs (86 licenciements) ; 2° le maintien du site de Riom mais avec spécialisation sur certains produits (213 licenciements) ; 3° la suppression du site de Riom et le regroupement des activités à Montereau (318 licenciements) ; que l'expert a conclu que seule la dernière hypothèse permettait à l'entreprise d'atteindre les objectifs qu'elle s'était fixés ; que M. Y... et 13 autres salariés, licenciés en 1995, ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour décider que les licenciements étaient dépourvus de cause économique réelle et sérieuse, la cour d'appel a retenu que la pérennité de l'entreprise et le maintien de sa compétitivité étant assurés dans les trois hypothèses envisagées de réorganisation, l'entreprise en

choisissant la solution du regroupement d'activités à Montereau et de la fermeture du site de Riom n'a pas intégré dans ses calculs, comme elle en avait cependant l'obligation, le concept de préservation de l'emploi et a donc excédé la mesure de ce qui était nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité du secteur considéré de l'entreprise ;

Attendu, cependant, que les licenciements ont une cause économique réelle et sérieuse lorsqu'il est établi que la réorganisation de l'entreprise, qui entraîne des suppressions d'emplois, est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors, d'une part, qu'elle reconnaissait que cette condition était remplie dans les trois hypothèses de réorganisation envisagées initialement par l'employeur, alors, d'autre part, qu'il ne lui appartenait pas de contrôler le choix effectué par l'employeur entre les solutions possibles, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 1er juillet 1997, entre les parties, par la cour d'appel de Riom ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon.

Document n° 3 : Cass. soc. 23 février 2005 (deux arrêts)

Arrêt n° 1 :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 22 janvier 2003) que M. X... Y... a été embauché le 12 avril 1999 par la société CVA transports en qualité de chauffeur poids-lourds ; qu'il a été affecté à la ligne Narbonne-Marseille-Toulouse-Narbonne ; que, le 13 mars 2001, l'employeur lui a indiqué qu'à compter du 19 mars suivant, il serait affecté à la ligne Toulouse-Nîmes-Toulouse ; que le salarié a été licencié pour faute grave, le 31 mars 2001, pour avoir refusé cette nouvelle affectation ;

que M. X... Y... soutenant que celle-ci n'était pas motivée par l'intérêt de l'entreprise et que son licenciement était dès lors sans cause réelle et sérieuse, a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le second moyen, pris en ses trois premières branches :

Attendu que M. X... Y... reproche à l'arrêt de le débouter de ses demandes d'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1) que constitue une modification du contrat de travail et non un simple changement des conditions de travail dépendant du seul pouvoir de direction de l'employeur, le changement de circuit d'un chauffeur poids-lourd lorsqu'il entraîne un bouleversement de l'économie du contrat ; qu'en l'espèce, M. X... Y... était donc en droit de refuser le changement de son circuit dès lors qu'il lui imposait dorénavant d'être loin de sa famille du lundi au vendredi et modifiait ainsi l'économie de son contrat de travail ; qu'en considérant le contraire, au motif qu'il s'agissait uniquement d'une modification des conditions de travail relevant du pouvoir d'administration et de direction de l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil ;

2) qu'en vertu de l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale ; que selon l'article L. 120-2 du Code du travail, une restriction à ce droit par l'employeur n'est valable qu'à la condition d'être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et proportionnée, compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé, au but recherché ; qu'en s'abstenant de vérifier cette double condition, alors pourtant que M. X... Y... avait refusé le changement de son trajet précisément à raison des bouleversements qu'entraînait pour sa vie privée et familiale le fait d'être absent de son domicile du lundi matin au vendredi soir, la cour d'appel a violé les textes précités ;

3) qu'en toute hypothèse, à supposer même que l'employeur pouvait imposer un changement de trajet à son salarié, M. X... Y... a rappelé dans ses écritures d'appel (p. 5, 7) qu'en l'absence d'une clause de mobilité prévue par le contrat de travail, le changement du lieu de travail doit être justifié par l'intérêt de l'entreprise ;

qu'en se bornant à relever qu'en l'absence d'une clause contractuelle prévoyant un certain parcours à effectuer par ce salarié, l'employeur pouvait l'affecter à tout autre trajet, sans rechercher si ce changement, qui affectait sérieusement la vie familiale et personnelle du salarié, avait une quelconque nécessité pour l'entreprise, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1134 du Code civil et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Arrêt n° 2 :

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme X..., salariée depuis 1989 de la société Leviel, y exerçait en dernier lieu des fonctions d'accueil et administratives dans une succursale située à Soissons ; qu'en décembre 2000, son employeur lui a notifié sa mutation dans un autre magasin situé à Saint-Quentin en application d'une clause de mobilité de son contrat de travail stipulant qu'elle s'engageait, compte tenu de la structure de l'entreprise, à travailler dans les départements de l'Aisne et de la Marne ; qu'à la suite de son refus, elle a été licenciée pour faute grave, mais que l'arrêt confirmatif attaqué (Amiens, 12 mai 2004) a décidé que son licenciement était sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que la société Leviel reproche à la cour d'appel d'avoir ainsi statué en se fondant sur des motifs tirés du fait qu'elle ne démontrait pas que la mutation de Mme X... était conforme à l'intérêt de l'entreprise, alors, selon le moyen :

1 / qu'il appartient au salarié de rapporter la preuve du détournement de pouvoir de l'employeur lors de la mise en oeuvre d'une clause de mobilité et non à l'employeur de justifier des motifs pour lesquels il a eu recours à cette clause ;

Mais attendu, d'abord, que les énonciations des juges du fond font apparaître que l'employeur avait seulement modifié les conditions de travail du salarié ; qu'en sa première branche, le moyen ne peut dès lors être accueilli ;

Attendu, ensuite, que la bonne foi contractuelle étant présumée, les juges n'ont pas à rechercher si la décision de l'employeur de modifier les conditions de travail d'un salarié est conforme à l'intérêt de l'entreprise ; qu'il incombe au salarié de démontrer que cette décision a en réalité été prise pour des raisons étrangères à cet intérêt, ou bien qu'elle a été mise en oeuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle ; que les deuxième et troisième branches du moyen sont, dès lors, sans fondement ;

Et sur le second moyen, pris en sa quatrième branche :

Attendu que M. X... Y... reproche à l'arrêt d'avoir ainsi statué, alors, selon le moyen, que seuls les faits rendant impossible le maintien d'un salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis sont constitutifs d'une faute grave ; qu'en se bornant à relever que le refus par M. X... Y... d'effectuer le nouveau trajet imposé par son employeur était constitutif d'une faute grave, sans constater que cela rendait impossible la continuation de son contrat de travail pendant la durée du préavis, la cour d'appel a violé les articles L. 122-6 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu que le refus par le salarié d'un changement de ses conditions de travail, s'il rend son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, ne constitue pas à lui seul une faute grave ; que toutefois, bien qu'ayant retenu à tort une faute grave, la cour d'appel a confirmé le chef de la décision du conseil de prud'hommes accordant à M. X... Y... une indemnité de préavis ; que dès lors, en sa quatrième branche le moyen est inopérant et ne peut être accueilli ;

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

2 / que le salarié ne peut s'opposer à la mise en oeuvre d'une clause de mobilité géographique prévue à son contrat de travail qu'en cas de détournement de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction, de sorte qu'auraient été violés les articles 1315 et 1134 du Code civil et l'article L. 122-4 du Code du travail ;

Mais attendu que, la bonne foi contractuelle étant présumée, les juges n'ont pas à rechercher si la décision de l'employeur de faire jouer une clause de mobilité stipulée dans le contrat de travail est conforme à l'intérêt de l'entreprise ; qu'il incombe au salarié de démontrer que cette décision a en réalité été prise pour des raisons étrangères à cet intérêt, ou bien qu'elle a été mise en oeuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle ; que, nonobstant un motif erroné faisant état de la nécessité pour la société Leviel de démontrer que sa décision d'appliquer la clause de mobilité était conforme à l'intérêt de l'entreprise, il ressort d'autres motifs, propres ou adoptés, que les conditions dans lesquelles la décision relative à la mutation avait été prise procédaient d'une précipitation suspecte vis-à-vis d'une salariée ayant une telle ancienneté et qui, peu de temps avant, avait fait l'objet de deux avertissements fondés sur des griefs non établis ; que le moyen ne peut, dès lors, être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi ;

Document n° 4 : Cass. soc. 5 mars 2008 Société Snecma

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 14 septembre 2006), que la société SNECMA moteurs, aux droits de laquelle vient la société SNECMA, exploite à Gennevilliers un établissement comportant des unités assurant la fabrication de pièces de moteurs d'avions, ainsi qu'un "centre énergie", classé "Seveso", chargé de produire et de distribuer en permanence l'énergie et les fluides nécessaires à cette activité ; qu'envisageant de mettre en place dans le centre énergie une nouvelle organisation du travail de maintenance et de

surveillance effectué par équipes et sans interruption, la société Snecma moteurs a informé et consulté le comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail, qui a décidé de désigner un expert puis a émis le 28 juin 2004 un avis négatif, ainsi que le comité d'établissement, qui a également exprimé le 18 novembre 2004 son opposition à ce projet ; que par note de service du 22 février 2005, l'employeur a informé le personnel de l'application, à partir du 14 mars suivant, de la nouvelle organisation du travail dans le centre

énergie, suivant des modalités précisées dans une note du 21 février ; que le syndicat CGT Snecma Gennevilliers a saisi le tribunal de grande instance, pour que la note du 21 février 2005 soit annulée et pour qu'il soit fait défense à l'employeur de mettre en application les dispositions qu'elle prévoyait ;

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

Attendu que la société Snecma fait grief à l'arrêt d'avoir constaté la nullité de la note interne du 21 février 2005 et ordonné la suspension de la réorganisation mise en place, en la condamnant au paiement d'une indemnité, alors, selon le moyen :

1°/ que sauf disposition légale contraire, l'employeur décide seul de l'organisation du travail dans le cadre de son pouvoir de direction ; que le juge saisi à titre préventif ne peut s'ingérer dans l'exercice de ce pouvoir, sauf lorsque l'organisation adoptée enfreint une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement ; qu'en annulant la note du 21 février 2005 au prétexte que les modalités d'organisation du travail au sein de la centrale qu'elle prévoyait comportaient globalement une aggravation des contraintes imposées aux salariés concernés de nature à compromettre leur santé et leur sécurité sur le site, en contravention avec les dispositions de l'article L. 230-2 du code du travail et celles plus générales de l'article L. 120-2 du même code, sans constater qu'elle méconnaissait une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, la cour d'appel a violé les textes précités, ensemble le principe fondamental de la liberté d'entreprendre ;

2°/ que le juge ne peut remettre en cause la nouvelle organisation du travail décidée par l'employeur que si elle est de nature à menacer la santé et/ou la sécurité des salariés ; que cette appréciation doit être effectuée en prenant en compte tous les points positifs et négatifs de la nouvelle organisation ; qu'en l'espèce, l'exposante soulignait que dans la nouvelle organisation, les salariés bénéficieraient de 38 jours de repos sur le cycle de 10 semaines soit 70 jours (au lieu de 21 jours de repos sur un cycle de 6 semaines soit 42 jours) et que la durée annuelle du travail allait être abaissée de 1 556 h à 1 320 h (soit une durée moyenne hebdomadaire sur le cycle passant de 33 à 28 h), ce sans réduction de salaire (conclusions d'appel, p. 14) ; qu'en s'abstenant de prendre en compte ces éléments pourtant déterminants, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 230-2 et L. 120-2 du code du travail ;

3°/ que les juges du fond ne peuvent dénaturer les documents soumis à leur examen ; qu'en affirmant que « le cabinet Eretra précise que le gain que peut constituer la diminution du nombre de jours postés, 5 au lieu de 7, ne peut compenser l'impact négatif de l'augmentation du nombre de nuits et de week-end travaillés », quand ce cabinet n'avait nullement évalué et mis en balance l'impact de chacun de ces éléments, se contentant de décrire les changements opérés par la nouvelle organisation, la cour d'appel a dénaturé le rapport précité et violé l'article 1134 du code civil ;

4°/ que le juge ne peut remettre en cause la nouvelle organisation du travail décidée par l'employeur, serait-elle plus contraignante pour les salariés, que si elle est de nature à menacer la santé et/ou la sécurité de ces derniers ; qu'en l'espèce, le bureau Véritas concluait que le nombre de nuits travaillées, même s'il était en augmentation dans la nouvelle organisation, était acceptable dès lors qu'il demeurait dans la limite du taux de 19 à 20 % de nuits travaillées, au demeurant couramment pratiqué chez les professionnels ; qu'en se bornant à énoncer que le cabinet Eretra avait relevé l'impact négatif de l'augmentation du nombre de nuits travaillées, sans rechercher si ce nombre ne demeurait cependant pas acceptable et sans danger pour la santé ou la sécurité des travailleurs, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 230-2 et L. 120-2 du code du travail ;

5°/ que le juge ne peut remettre en cause la nouvelle organisation du travail décidée par l'employeur, serait-elle plus contraignante pour les salariés, que si elle est de nature à menacer la santé et/ou la sécurité de ces derniers ; qu'en l'espèce, concernant l'augmentation du nombre de week-ends travaillés sur un cycle, passant de 3 week-ends travaillés sur 6 à 6 week-ends travaillés sur 10, ce qui restait au demeurant très proche de la moyenne constatée au sein des autres sociétés (5 week-ends travaillés sur 10), le bureau Véritas ne faisait état que d'un impact sur l'insertion sociale des salariés ; qu'en

retenant que cette augmentation avait un impact négatif et que le cabinet Véritas avait lui-même émis des réserves à cet égard, sans expliquer en quoi le passage de 3 week-ends travaillés sur 6 à 6 week-ends travaillés sur 10 pouvait avoir une incidence sur la santé et/ou la sécurité des salariés, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 230-2 et L. 120-2 du code du travail ;

6°/ qu'elle faisait valoir que contrairement à ce qu'indiquaient le rapport Eretra et le syndicat CGT, en aucune façon les salariés en congés durant les jours d'absences prévisionnelles ne seraient contraints de venir travailler et qu'il ne s'agissait donc pas d'un système d'astreinte déguisée (conclusions d'appel, p.15) ; qu'en retenant à l'appui de sa décision que le cabinet Eretra avait relevé « que l'octroi bénéfique de 14 jours de repos consécutifs, conforme aux demandes des salariés, peut être compromis par la mise en place d'un système d'absences prévisionnelles », sans s'expliquer sur la contestation élevée sur ce point par l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 230-2 et L. 120-2 du code du travail ;

7°/ que les juges du fond ne peuvent modifier les termes du litige tels qu'ils résultent des conclusions des parties ; qu'en l'espèce, l'employeur indiquait que les salariés du groupe technique réseaux étaient joignables par téléphone à tout moment de 6 h 15 à 22 h pour assistance ou conseil auprès des équipes postées de la centrale énergie (conclusions d'appel, p.9), et le syndicat CGT ne contestait pas ce point ; qu'en retenant à l'appui de sa décision que « le matin et le soir, le salarié ne dispose plus de l'assistance du centre technique réseaux, et que rien ne prouve que les agents de ce centre acceptent une astreinte téléphonique en dehors des heures de présence, laquelle n'est pas ni prévue ni organisée dans la note », la cour d'appel a modifié l'objet du litige et violé l'article 4 du code de procédure civile ;

8°/ que le juge ne peut remettre en cause la nouvelle organisation du travail décidée par l'employeur, serait-elle plus contraignante pour les salariés, que si elle est de nature à menacer la santé et/ou la sécurité de ces derniers ; qu'en l'espèce, le cabinet Véritas, après avoir relevé dans la nouvelle organisation une « aggravation » du risque lié au travail isolé, concluait cependant que, compte tenu des dispositifs mis en place pour y remédier, « l'organisation projetée ne génère pas de nouveaux risques professionnels qu'ils soient liés à la nature des tâches effectuées ou à la charge de travail », ajoutant que « la comparaison avec l'exploitation de centrales similaires montre que les pratiques sont conformes à ce qui se constate par ailleurs en termes de cycles de travail et d'effectifs » ; que de même le docteur X..., médecin du travail, avait conclu que le nouveau rythme était « convenable dans l'ensemble » ; qu'en retenant à l'appui de sa décision que « le cabinet Véritas (...) dénonce le risque lié au travail isolé accentué notamment durant les périodes de début d'équipe de jour et de fin d'équipe d'après-midi, en période estivale et durant des interventions spécifiques de jour, ajoutant seulement que la redondance des alarmes chez le PC pompier et la mise en place d'un équipement "homme mort" tempèrent cette aggravation », sans s'expliquer sur la conclusion finale du rapport du cabinet Véritas confirmée par celle du docteur X..., la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 230-2 et L. 120-2 du code du travail ;

9°/ que les juges du fond ne peuvent dénaturer les documents soumis à leur examen ; qu'en l'espèce, le docteur Y... se bornait à indiquer que « la meilleure période de récupération nocturne est entre 2 et 5 h du matin et il est important de la préserver au maximum » ; qu'en affirmant qu'il mentionnait « la nécessité d'un sommeil au moins au-delà de 5 heures du matin pour être bénéfique », la cour d'appel a dénaturé cet avis et violé l'article 1134 du code civil ;

10°/ que les juges du fond ont constaté que le rythme d'été plus contraignant existait déjà dans l'organisation en vigueur durant les week-ends de juillet et août (jugement, p.5) ; que l'employeur (conclusions d'appel, p.16) soulignait que dans la nouvelle organisation, il était circonscrit à un seul mois d'été par salarié ; qu'en se fondant, pour annuler la note du 21 février 2005 définissant la nouvelle organisation du travail du personnel de la centrale énergie, sur l'existence d'un « rythme d'été plus contraignant », sans caractériser en quoi, au regard de ses constatations et des conclusions de l'employeur, l'organisation projetée entraînait une aggravation par rapport à l'organisation en vigueur, la cour d'appel a privé sa

décision de base légale au regard des articles L. 230-2 et L. 120-2 du code du travail ;

11°/ qu'il était constant que dans le cadre de l'organisation en vigueur, les salariés travaillaient généralement par équipes de 2 ; qu'en se fondant sur l'absence de définition des missions et de la répartition des responsabilités des deux opérateurs de nuit et de week-end, en particulier pour les rondes de nuit, sans expliquer en quoi ces éléments n'étaient pas déjà connus des salariés qui avaient l'habitude de travailler à deux, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 230-2 et L. 120-2 du code du travail ;

12°/ que le juge ne peut remettre en cause la nouvelle organisation du travail décidée par l'employeur que si elle est de nature à menacer la santé et/ou la sécurité de ces derniers ; qu'en retenant que la prise en compte de l'articulation du recours à une délégation des niveaux 2 à 4 de la maintenance à des prestataires extérieurs et de l'équipe appartenant à la Centrale était un élément important pour que ces derniers se sentent reconnus dans leurs compétences, que le rapport Eretra mettait en lumière les enjeux humains de la réorganisation, et que certaines recommandations du cabinet Véritas allaient « dans le même sens, qui est celui d'une acceptation de la réorganisation qui sera proposée, et de la nécessité d'une reconnaissance de la compétence des salariés de la Centrale en place », la cour d'appel a statué par des motifs inopérants et privé sa décision de base légale au regard des articles L. 230-2 et L. 120-2 du code du travail ;

Mais attendu que l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés ;

Et attendu que, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des éléments de preuve qui lui étaient soumis et sans dénaturation, la cour d'appel a constaté que la nouvelle organisation mise en place par l'employeur en février 2005 réduisait le nombre des salariés assurant le service de jour et entraînait l'isolement du

technicien chargé d'assurer seul la surveillance et la maintenance de jour, en début de service et en fin de journée, ainsi que pendant la période estivale et à l'occasion des interventions, cet isolement augmentant les risques liés au travail dans la centrale, et que le dispositif d'assistance mis en place était insuffisant pour garantir la sécurité des salariés ; qu'elle a pu en déduire, sans modifier l'objet du litige et abstraction faite des motifs surabondants critiqués par les sixième, neuvième et douzième branches du moyen, que cette organisation était de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés et que sa mise en oeuvre devait en conséquence être suspendue ;

Que le moyen n'est pas fondé ;

Et sur la treizième branche du moyen :

Attendu que la société Snecma fait encore grief à l'arrêt d'avoir, par confirmation du jugement, renvoyé les parties à définir les modalités de la réorganisation décidée dans le cadre du dialogue social, alors selon le moyen, que sauf disposition légale contraire, l'employeur peut définir seul les modalités d'organisation du travail dans l'entreprise ; qu'à supposer qu'elle ait confirmé le jugement en ce qu'il avait renvoyé les parties à définir les modalités de la réorganisation décidée dans le cadre du dialogue social, et ordonné la suspension de cette réorganisation jusqu'à ce que ce dialogue ait abouti, la cour d'appel a violé les articles L. 230-2 et L. 120-2 du code du travail, ensemble le principe fondamental de la liberté d'entreprendre ;

Mais attendu qu'il ne résulte pas du dispositif du jugement confirmé que le tribunal, qui n'en avait pas le pouvoir, ait imposé à l'employeur de négocier les modalités d'organisation du travail dans le centre énergie, ni qu'il ait subordonné l'exercice de son pouvoir de direction à l'accord des institutions représentatives du personnel ; que le moyen manque en fait ;

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi ;

II – La limite des droits fondamentaux

Document n° 5 : Cass. Soc. 28 février 2012 Mm X c/ Maison départementale de la famille

Sur le moyen unique :

Vu les articles 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et L. 1121-1 du code du travail ;

Attendu que toute personne dispose de la liberté de choisir son domicile et que nul ne peut apporter 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 et proportionnées au but recherché ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X...a été engagée à compter du 23 janvier 1999 par l'association Maison départementale de la famille en qualité d'employée gouvernante, ses fonctions consistant à veiller au confort physique et moral des majeurs sous tutelle ou curatelle, logés par l'association dans un appartement ; que la durée de travail était fixée à 35 heures dans les plages horaires obligatoires de 8 h 00 à 12 h 30 et 18 h à 19 h 30, sur 5 jours à raison de 6 heures par jour et d'une demi-journée de 3 h 30, outre un temps de 6 h 30 destiné tous les mois à participer aux activités, réunions, visites psychiatriques, accompagnement, sans astreintes ; qu'elle a été licenciée par lettre du 30 janvier 2007 pour avoir méconnu l'obligation contractuelle de résider à proximité de son lieu de travail ;

Attendu que pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et

sérieuse, l'arrêt retient qu'en s'éloignant de son lieu de travail de 20 km, soit un parcours de 25 minutes en véhicule personnel, la salariée n'était plus en mesure de respecter l'obligation de résidence insérée dans le contrat de travail lui imposant d'avoir son domicile à moins de 200 mètres de son lieu de travail qui est une condition substantielle de son contrat de travail et que cette obligation est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'association et des personnes auprès desquelles la salariée a pour objet d'intervenir et proportionnée, compte tenu de la nature de l'emploi occupé, au but recherché ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à établir que l'atteinte au libre choix par la salariée de son domicile était justifiée par la nature du travail à accomplir et proportionnée au but recherché, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 31 mars 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Douai ;

Document n° 6 : Cass. soc. 2 octobre 2001 Sté Nikon France

Attendu que la société Nikon France a engagé M. X... le 22 avril 1991 en qualité d'ingénieur, chef du département topographie ; que le 7 septembre 1992, le salarié a conclu avec les sociétés Nikon Corporation et Nikon Europe BV un accord de confidentialité lui interdisant de divulguer certaines informations confidentielles communiquées par ces deux sociétés ; que le 29 juin 1995, il a été licencié pour faute grave, motif pris, notamment, d'un usage à des fins personnelles du matériel mis à sa disposition par la société à des fins professionnelles ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant au paiement d'indemnités fondées sur un licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que d'une somme à titre de contrepartie de la clause de non-concurrence conventionnelle ;

Sur le moyen unique du pourvoi de la société Nikon France :

Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que pour condamner la société Nikon France à payer l'indemnité prévue par la clause de non-concurrence conventionnelle, la cour d'appel a énoncé que l'interdiction de divulguer des informations confidentielles revenait à interdire au salarié de s'engager en sa qualité d'ingénieur-géomètre chez un concurrent et que l'accord de confidentialité devait donc produire les effets de cette clause de non-concurrence ;

Attendu, cependant, que l'accord de confidentialité conclu le 7 septembre 1992 entre le salarié et les sociétés Nikon Corporation et Nikon BV interdisait seulement au salarié de divulguer des informations, portées à sa connaissance par ces deux sociétés, expressément identifiées comme confidentielles et de nature à permettre le développement d'un programme spécifique ; que, contrairement à la clause de non-concurrence prévue par l'article 28 de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie applicable en l'espèce, l'accord n'interdisait pas au salarié de s'engager au service d'une entreprise concurrente après avoir quitté la société ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel, qui a donné à l'accord de confidentialité, dont les termes étaient clairs et précis, une portée qu'il n'avait pas, a dénaturé cet accord et ainsi violé le texte susvisé ;

Sur le pourvoi incident de M. X... :

Vu l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, l'article 9 du Code civil, l'article 9 du nouveau Code de procédure civile et l'article L. 120-2 du Code du travail ;

Attendu que 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 ;

Attendu que pour décider que le licenciement de M. X... était justifié par une faute grave, la cour d'appel a notamment retenu que le salarié avait entretenu pendant ses heures de travail une activité parallèle ; qu'elle s'est fondée pour établir ce comportement sur le contenu de messages émis et reçus par le salarié, que l'employeur avait découverts en consultant l'ordinateur mis à la disposition de M. X... par la société et comportant un fichier intitulé " personnel " ;

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

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 22 mars 1999, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée.

Document n° 7 : Cass. soc. 17 mai 2005 M. X c/ Sté Cathnet-Science

Sur le moyen unique :

Vu les articles 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du Code civil, 9 du nouveau Code de procédure civile et L. 120-2 du Code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé comme dessinateur le 23 octobre 1995 par la société Nycomed Amersham Medical Systems dénommée désormais Cathnet-Science, a été licencié pour faute grave le 3 août 1999 au motif qu'à la suite de la découverte de photos érotiques dans un tiroir de son bureau, il avait été procédé à une recherche sur le disque dur de son ordinateur qui avait permis de

trouver un ensemble de dossiers totalement étrangers à ses fonctions figurant notamment sous un fichier intitulé "perso" ;
Attendu que pour dire que le licenciement reposait sur une faute grave, la cour d'appel énonce qu'il apparaît en l'espèce que l'employeur lorsqu'il a ouvert les fichiers de l'ordinateur du salarié, ne l'a pas fait dans le cadre d'un contrôle systématique qui aurait été effectué en son absence et alors qu'un tel contrôle n'était permis ni par le contrat de travail, ni par le règlement intérieur, mais bien à l'occasion de la découverte des photos érotiques n'ayant aucun lien avec l'activité de M. X..., ce qui constituait des circonstances exceptionnelles l'autorisant à contrôler le contenu du disque dur de l'ordinateur, étant rappelé que l'accès à ce disque dur était libre, aucun code personnel n'ayant été attribué au salarié pour empêcher toute autre personne que son utilisateur d'ouvrir les fichiers ;

Document n° 8 : Cass. soc. 22 mai 1995 Sté Manulev

Sur le moyen unique :

Attendu que, selon l'arrêt attaqué (Douai, 30 juin 1993), M. X..., engagé le 11 avril 1982 par la société Manulev en qualité de vendeur technico-commercial, a été licencié le 17 juillet 1991 ;
Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir décidé que le licenciement ne procédait pas d'une cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamné à payer des indemnités de rupture et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen, que, d'une part, l'employeur est en droit de faire contrôler l'activité d'un salarié dont les fonctions, commerciales, s'exercent en dehors des locaux de l'entreprise et que la seule circonstance que ce contrôle soit effectué à l'insu de l'intéressé ne suffit pas à porter à la vie privée de ce dernier une atteinte illicite, dès lors qu'il n'y a pas enregistrement de paroles ou d'images et que la surveillance ne porte que sur les déplacements du salarié pendant les heures et jours ouvrables ; que la cour d'appel a ainsi violé l'article 9 du Code civil ; alors que, d'autre part, le juge pouvant fonder sa conviction sur de simples présomptions, et même sur un seul élément de preuve, la cour d'appel, en retenant que le faisceau de

Attendu, cependant, que, sauf risque ou événement particulier, l'employeur ne peut ouvrir les fichiers identifiés par le salarié comme personnels contenus sur le disque dur de l'ordinateur mis à sa disposition qu'en présence de ce dernier ou celui-ci dûment appelé ;
Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que l'ouverture des fichiers personnels, effectuée hors la présence de l'intéressé, n'était justifiée par aucun risque ou événement particulier, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 6 novembre 2002, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;
Remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles ;

présomptions n'aurait pu avoir de valeur probante qu'autant qu'il aurait été confirmé par des faits précis et vérifiables, a méconnu l'étendue de ses pouvoirs ; qu'elle a ainsi violé l'article 1353 du Code civil ;

Mais attendu que si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail, il ne peut mettre en oeuvre un dispositif de contrôle qui n'a pas été porté préalablement à la connaissance des salariés ;
Attendu qu'ayant relevé que l'employeur avait fait suivre par un détective privé le salarié, donc à l'insu de celui-ci, la cour d'appel a décidé, à bon droit, que les comptes rendus de filature constituaient un moyen de preuve illicite ; qu'elle a par ce seul motif, justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

Doc. 9 : Cass. com., 10 févr. 2015, n° 13-14.779, FS P+B.

LA COUR - (...)

• Attendu, selon l'arrêt attaqué, rendu en matière de référé, que la société Newedge Group (la société Newedge) et la société GFI Securities Ltd (la société GFI) ont l'une et l'autre pour objet le courtage d'instruments financiers ; que la société Newedge, reprochant à la société GFI d'avoir provoqué la désorganisation de son activité en débauchant un grand nombre de ses salariés, a été autorisée, par ordonnance sur requête, à faire procéder à un constat au siège de cette société ainsi que sur les outils de communication mis à la disposition de ses anciens salariés ; que l'ordonnance du juge des référés rejetant la demande de la société GFI tendant à la rétractation de cette autorisation a été partiellement confirmée par la cour d'appel ;

Sur le premier moyen, après avis de la chambre sociale :

• Attendu que la société GFI fait grief à l'arrêt de rejeter la demande de rétractation de l'ordonnance autorisant la mesure alors, selon le moyen : (...)

• Mais attendu que les messages écrits ("short message service" ou SMS) envoyés ou reçus par le salarié au moyen du téléphone mis à sa

disposition par l'employeur pour les besoins de son travail sont présumés avoir un caractère professionnel, en sorte que l'employeur est en droit de les consulter en dehors de la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels ; qu'il en résulte que la production en justice des messages n'ayant pas été identifiés comme étant personnels par le salarié ne constitue pas un procédé déloyal au sens des articles 9 du Code civil et 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales rendant irrecevable ce mode de preuve ; qu'ayant retenu que les SMS à caractère non marqué « personnel » émis et reçus sur du matériel appartenant à la société Newedge étaient susceptibles de faire l'objet de recherches pour des motifs légitimes et que l'utilisation de tels messages par l'employeur ne pouvait être assimilée à l'enregistrement d'une communication téléphonique privée effectué à l'insu de l'auteur des propos invoqués, la cour d'appel, qui n'était pas tenue de procéder à la recherche inopérante invoquée à la deuxième branche, et abstraction faite des motifs surabondants critiqués par la première branche, a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;

Doc. n°10 : Cass. soc., 25 juin 2014 c/ Assoc. Baby Loup

Sur les cinq moyens réunis, pris en leurs diverses branches :
Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 27 novembre 2013), rendu sur renvoi après cassation (Soc., 19 mars 2013, n° 11-28.645, Bull. 2013, V, n° 75) que, suivant contrat à durée indéterminée du 1er janvier 1997, lequel faisait suite à un emploi solidarité du 6 décembre 1991 au 6 juin 1992 et à un contrat de qualification du 1er décembre

1993 au 30 novembre 1995, Mme X..., épouse Y... a été engagée en qualité d'éducatrice de jeunes enfants exerçant les fonctions de directrice adjointe de la crèche et halte-garderie gérée par l'association Baby-Loup ; qu'en mai 2003, elle a bénéficié d'un congé de maternité suivi d'un congé parental jusqu'au 8 décembre 2008 ; qu'elle a été convoquée par lettre du 9 décembre 2008 à un entretien

préalable en vue de son éventuel licenciement, avec mise à pied à titre conservatoire, et licenciée le 19 décembre 2008 pour faute grave, pour avoir contrevenu aux dispositions du règlement intérieur de l'association en portant un voile islamique et en raison de son comportement après cette mise à pied ; que, s'estimant victime d'une discrimination au regard de ses convictions religieuses, Mme X..., épouse Y... a saisi la juridiction prud'homale le 9 février 2009 en nullité de son licenciement et en paiement de diverses sommes ; Attendu que Mme X..., épouse Y... fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que l'entreprise de tendance ou de conviction suppose une adhésion militante à une éthique philosophique ou religieuse et a pour objet de défendre ou de promouvoir cette éthique ; que ne constitue pas une entreprise de tendance ou de conviction une association qui, assurant une mission d'intérêt général, se fixe pour objectifs dans ses statuts « de développer une action orientée vers la petite enfance en milieu défavorisé et d'oeuvrer pour l'insertion sociale et professionnelle des femmes (...) sans distinction d'opinion politique et confessionnelle » ; qu'en se fondant sur les missions statutairement définies pour qualifier l'association Baby-Loup d'entreprise de conviction cependant que son objet statutaire n'exprime aucune adhésion à une doctrine philosophique ou religieuse, la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du code du travail, ensemble l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'article 4 § 2 de la directive 78/ 2000/ CE du 27 novembre 2000 ;

2°/ que les convictions ou tendances d'une entreprise procèdent d'un choix philosophique, idéologique ou religieux et non de la nécessité de respecter des normes juridiques ou des contraintes attachées à la nature des activités de l'entreprise ; que la nécessité prétendue de protéger la liberté de conscience, de pensée et de religion de l'enfant déduite de la Convention de New York ou celle de respecter la pluralité des options religieuses des femmes au profit desquelles est mise en oeuvre une insertion sociale et professionnelle dans un environnement multiconfessionnel ne sont pas constitutivement liées à une entreprise de conviction ; qu'en se fondant sur cette « nécessité » pour qualifier l'association Baby-Loup d'entreprise de conviction en mesure d'exiger la neutralité de ses employés, la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du code du travail, ensemble l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et l'article 4 § 2 précité de la directive 78/ 2000/ CE du 27 novembre 2000 ;

3°/ que l'article 14 de la Convention relative aux droits de l'enfant - qui n'est pas au demeurant d'application directe - n'emporte aucune obligation qu'une entreprise recevant de petits enfants ou dédiée à la petite enfance soit obligée d'imposer à son personnel une obligation de neutralité ou de laïcité ; que la cour d'appel a violé ledit texte par fausse application, outre les textes précités ;

4°/ qu'en tant que mode d'organisation de l'entreprise destiné à « transcender le multiculturalisme » des personnes à qui elle s'adresse, la neutralité n'exprime et n'impose aux salariés l'adhésion à aucun choix politique, philosophique ou idéologique seul apte à emporter la qualification d'entreprise de tendance ou de conviction ; que la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du code du travail, ensemble l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et l'article 4 § 2 de la directive 78/ 2000/ CE du 27 novembre 2000 ;

5°/ que la laïcité, principe constitutionnel d'organisation de l'Etat, fondateur de la République, qui, à ce titre, s'impose dans la sphère sociale ne saurait fonder une éthique philosophique dont une entreprise pourrait se prévaloir pour imposer à son personnel, de façon générale et absolue, un principe de neutralité et une interdiction de porter tout signe ostentatoire de religion ; que la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du code du travail, ensemble les articles 9 et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'article 1er de la Constitution ;

6°/ qu'une entreprise ne peut s'ériger en « entreprise de conviction » pour appliquer des principes de neutralité - ou de laïcité - qui ne sont applicables qu'à l'Etat ; que ni le principe de laïcité instauré par l'article 1er de la Constitution, ni le principe de neutralité consacré par le Conseil constitutionnel au nombre des principes fondamentaux du service public, ne sont applicables aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public ; qu'ils ne peuvent dès lors être invoqués pour les priver de la protection que leur assurent les dispositions du code du travail ; qu'il résulte des articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du code du travail 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 ; qu'en retenant que l'association Baby-Loup pouvait imposer une obligation de neutralité à son personnel dans l'exercice de ses tâches, emportant notamment interdiction de porter tout signe ostentatoire de religion aux motifs de la nécessité de protéger la liberté de pensée, de conscience et de religion à construire pour chaque enfant ainsi que la pluralité des options religieuses des femmes au profit desquelles est mise en oeuvre une insertion sociale et professionnelle aux métiers de la petite enfance, et que l'entreprise assure une mission d'intérêt général subventionnée par des fonds publics, la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du code du travail, ensemble l'article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, l'article 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et les articles 1 à 4 de la directive 78/ 2000/ CE du 27 novembre 2000 ;

7°/ que des restrictions à la liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peuvent être créées que par la loi nationale au sens de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme ; que cette loi nationale doit elle-même, au sens de cette jurisprudence respecter l'ordre interne de création des normes ; qu'il en résulte que la création d'un type d'entreprise de conviction fondée sur le seul principe de neutralité ne peut résulter que de la loi au sens organique du terme ; que la cour d'appel a violé les articles 34 de la Constitution, 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, 9 § 2 de la Convention des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 4 et 14 de la Convention relative aux droits de l'enfant du 20 novembre 1989, L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du code du travail, 1 à 4 de la directive 78/ 2000/ CE du 27 novembre 2000, 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et a excédé ses pouvoirs ;

8°/ qu'une mesure ou une différence de traitement fondée notamment sur les convictions religieuses peut ne pas être discriminatoire si elle répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ; qu'en énonçant que les restrictions prévues au règlement intérieur « répondent aussi dans le cas particulier à l'exigence professionnelle essentielle et déterminante de respecter et protéger la conscience en éveil des enfants », la cour d'appel, qui a confondu exigence professionnelle essentielle et déterminante, et objectif légitime, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1133-1 et L. 1132-1 du code du travail, 1 à 4 de la directive 78/ 2000/ CE du 27 novembre 2000, 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

9°/ que l'arrêt attaqué, qui n'a pas constaté ni caractérisé, au vu des éléments particuliers et concrets de l'espèce (tâches dévolues à Mme Y... personnellement dans son emploi, âge des enfants, absence de comportement ostentatoire ou prosélyte de Mme Y...) l'incompatibilité du port de son voile islamique avec l'engagement et l'emploi de Mme Y..., a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du code du travail, ensemble les articles 9 et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 1 à 4 de la directive 78/ 2000/ CE du 27 novembre 2000, 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

10°/ qu'à supposer que l'employeur eût été en l'espèce une entreprise de conviction au sens de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et définie par la directive communautaire 78/ 2000/ CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, en l'absence de dispositions particulières en droit interne, de telles entreprises sont soumises, comme tout employeur de droit privé, aux dispositions des articles L. 1121-1, L. 1132-1 et L. 1321-3 du code du travail dont il résulte que les restrictions aux libertés fondamentales des salariés, dont 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 ; qu'en retenant qu'une personne morale de droit privé, constituant une entreprise de conviction au sens de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, peut se doter d'un règlement intérieur prévoyant une obligation générale de neutralité du personnel dans l'exercice de ses tâches emportant notamment interdiction de tout signe ostentatoire de religion, la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du code du travail, ensemble l'article 4 § 2 de la directive communautaire 78/ 2000/ CE du 27 novembre 2000, 9 et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés

fondamentales, 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

11°/ que la qualification d'entreprise de conviction ζ ou de tendance ζ si elle autorise exceptionnellement le licenciement d'un salarié à raison d'une conviction ou de la manifestation d'une conviction contraire ou devenue contraire à celle de son employeur, c'est-à-dire pour un motif a priori discriminatoire ou interdit, n'autorise pas que le comportement ainsi allégué comme motif de rupture puisse être imputé à faute au salarié ; qu'en validant un licenciement prononcé pour faute grave, la cour d'appel a violé les textes précités outre les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

12°/ que l'inscription éventuelle, dans le règlement intérieur d'une entreprise de tendance ou de conviction, de la nécessité pour les salariés de s'y conformer, ne peut avoir pour effet de constituer en faute le salarié dont la conviction viendrait à changer ; que la cour d'appel a encore violé l'ensemble des textes précités ;

13°/ qu'en toute hypothèse, aux termes de l'article 4 § 2 de la directive précitée du 27 novembre 2000, le régime dérogatoire prévu pour les entreprises de tendance s'applique « aux activités professionnelles d'églises » et « aux autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions » lorsque « par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation » ; que cette disposition instaure une clause de standstill qui exige que les dispositions spécifiques aux entreprises de tendance, autorisant une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne, résultent de la « législation nationale en vigueur à la date d'adoption de la présente directive » ou d'une « législation future reprenant des pratiques nationales existant à la date d'adoption de la présente directive » ; que cette clause interdit pour l'avenir l'adoption de normes réduisant le niveau de protection des droits reconnus aux salariés par l'ordonnement juridique de l'Etat membre ; qu'en retenant qu'une personne morale de droit privé, constituant une entreprise de conviction au sens de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, peut se doter d'un règlement intérieur prévoyant une obligation générale de neutralité du personnel dans l'exercice de ses tâches emportant notamment interdiction de tout signe ostentatoire de religion, et licencie pour faute un salarié au seul motif du port d'un signe religieux, la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du code du travail, ensemble l'article 4 § 2 de la directive communautaire 78/2000/CE du 27 novembre 2000, 9 et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

14°/ que le règlement intérieur fût-ce dans une entreprise dite de tendance ou de conviction ne peut contenir des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ne répondraient pas à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et ne seraient pas proportionnées au but recherché ; que l'article II A) du règlement intérieur de l'association Baby-Loup, figurant au titre des « règles générales et permanentes relatives à la discipline au sein de l'association » applicables à l'ensemble du personnel, est ainsi rédigé : « le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités développées par Baby-Loup, tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche » ; qu'en ce qu'elle soumet l'ensemble du personnel à un principe de laïcité et de neutralité, applicable à l'ensemble de ses activités, sans préciser les obligations qu'elle impliquerait, en fonction des tâches à accomplir, cette disposition, générale et imprécise, est illicite et porte une atteinte disproportionnée aux libertés des salariés ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1, L. 1321-3 et L. 1132-1, du code du travail, ensemble les articles 9 et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

15°/ que la clause du règlement intérieur de 1990 selon laquelle « le personnel doit respecter et garder la neutralité d'opinion politique et confessionnelle au regard du public accueilli tel que mentionné dans les statuts » est entachée du même vice de généralité et contraire aux textes précités que la cour d'appel a derechef violés ;

16°/ qu'en estimant, sous couvert d'interprétation, que la disposition précitée de l'article II A) du règlement intérieur de l'association Baby-Loup est d'application limitée « aux activités d'éveil et d'accompagnement des enfants à l'intérieur et à l'extérieur des locaux

professionnels » et « exclut les activités sans contact avec les enfants, notamment celles destinées à l'insertion sociale et professionnelle des femmes du quartier qui se déroulent hors la présence des enfants confiés à la crèche », la cour d'appel, qui en a dénaturé les termes et la portée, a violé l'article 1134 du code civil ;

17°/ que le licenciement, prononcé en violation d'une liberté ou d'un droit fondamental ou pour un motif discriminatoire, est nul, sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres griefs visés à la lettre de licenciement ; que le licenciement intervenu en l'espèce à raison du refus de la salariée d'ôter un signe d'appartenance religieuse est nul, de sorte qu'en se fondant sur les autres griefs invoqués dans la lettre de licenciement pour justifier le licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-4 L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du code du travail ;

18°/ que le refus du salarié de se soumettre à une mise à pied conservatoire injustifiée ne peut justifier le licenciement ; qu'en l'absence de faute grave susceptible d'être reprochée à Mme Y... pour avoir refusé de quitter son voile, la mise à pied conservatoire n'était pas justifiée ; qu'en se fondant dès lors sur le fait que Mme Y... était demeurée sur son lieu de travail malgré la mise à pied qui lui avait été signifiée pour justifier le licenciement pour faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1331-1, L. 1234-9, L. 1232-1 du code du travail ;

19°/ que n'est pas fautif le comportement du salarié qui n'est que l'expression du refus par celui-ci de se conformer à une décision illicite de l'employeur ; que l'ensemble des autres griefs reprochés à Mme Y... n'ayant été que l'expression, aussi vive soit-elle, de son refus de se conformer à l'ordre illicite qui lui avait été donné de quitter son voile, la cour d'appel ne pouvait y puiser la justification de son licenciement pour faute grave sans violer les articles L. 1234-1, L. 1331-1, L. 1234-9, L. 1232-1 du code du travail ;

20°/ que, lorsque sont invoqués plusieurs griefs de licenciement dont l'un d'eux est susceptible d'entraîner la nullité de ce licenciement, le juge est tenu d'examiner ce grief au préalable, et de prononcer la nullité du licenciement, sans pouvoir s'en dispenser au prétexte que les autres griefs invoqués seraient à eux seuls constitutifs de faute grave ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était expressément invitée, si le refus de la salariée d'ôter son voile islamique pouvait, s'agissant de l'exercice d'une liberté et de l'expression de convictions personnelles licites, être sanctionné disciplinairement et caractériser une faute et donc de s'interroger sur la nullité du licenciement, la cour d'appel a méconnu l'étendue de son office et violé les articles 4 du code civil, L. 1234-1, L. 1331-1, L. 1234-9, L. 1232-1 du code du travail ;

21°/ que ne caractérise pas une faute grave privative des indemnités de licenciement le seul fait de « se maintenir sur les lieux du travail » après notification d'un ordre d'enlever un signe religieux qui, à le supposer « licite » n'en était pas moins de nature à affecter la salariée dans ses convictions, et sans que ce « maintien dans les lieux » ait affecté le fonctionnement de l'entreprise, aucun trouble à ce fonctionnement n'étant caractérisé par l'arrêt attaqué ; que la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-9, L. 1232-1, L. 1331-1 du code du travail ;

22°/ que la lettre de licenciement ne mentionnait aucun fait d'agressivité et encore moins à l'égard des « collègues » de Mme Y... ; que la cour d'appel, en lui imputant ce fait à faute, a violé le cadre du litige et les articles précités du code du travail et 4 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'il résulte de la combinaison des articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du code du travail que les restrictions à la liberté du salarié de manifester ses convictions religieuses doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ;

Attendu qu'ayant relevé que le règlement intérieur de l'association Baby-Loup, tel qu'amendé en 2003, disposait que « le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités développées, tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche », la cour d'appel a pu en déduire, appréciant de manière concrète les conditions de fonctionnement d'une association de dimension réduite, employant seulement dix-huit salariés, qui étaient ou pouvaient être en relation directe avec les enfants et leurs parents, que la restriction à la liberté de manifester sa religion édictée par le règlement intérieur ne présentait pas un caractère général, mais était suffisamment précise, justifiée par la nature des tâches accomplies par les salariés de l'association et proportionnée au but recherché ;

Et attendu que sont erronés, mais surabondants, les motifs de l'arrêt qualifiant l'association Baby-Loup d'entreprise de conviction, dès

lors que cette association avait pour objet, non de promouvoir et de défendre des convictions religieuses, politiques ou philosophiques, mais, aux termes de ses statuts, « de développer une action orientée vers la petite enfance en milieu défavorisé et d'oeuvrer pour l'insertion sociale et professionnelle des femmes (...) sans distinction d'opinion politique et confessionnelle » ;

Attendu, enfin, que la cour d'appel a pu retenir que le licenciement pour faute grave de Mme X..., épouse Y... était justifié par son refus d'accéder aux demandes licites de son employeur de s'abstenir de porter son voile et par les insubordinations répétées et caractérisées décrites dans la lettre de licenciement et rendant impossible la poursuite du contrat de travail ;

D'où il suit que le moyen, inopérant en sa treizième branche, qui manque en fait en ses dix-septième à vingt-deuxième branches et ne peut être accueilli en ses sept premières branches et en ses dixième, onzième et douzième branches, n'est pas fondé pour le surplus ;

III – Droit disciplinaire

Doc. 11 : Cass. soc. 14 déc. 2005, n°03-46547, M. X c/ CCI de Marseille Provence

Sur le moyen unique, pris en sa première branche :
Vu l'article L.122-40 du Code du travail ;
Attendu que M. X... a été engagé le 12 avril 1978 par la Chambre de commerce et d'industrie de Marseille Provence en qualité de cadre auxiliaire, qu'affecté au service aéroportuaire, il a été nommé directeur du marketing et de la communication de l'aéroport à compter du 1er janvier 1989 ; qu'il a été affecté à compter du 21 janvier 1997 au groupe Ecole supérieure de commerce en qualité de responsable assurance qualité ;
Attendu que pour juger que cette affectation constituait une mutation entrant dans le pouvoir de direction de l'employeur, la cour d'appel a énoncé qu'il ressort des pièces produites aux débats, d'une part, que le

caractère difficile du salarié lui occasionnait divers conflits avec ses partenaires de travail ; d'autre part, que le poste nouveau qui lui était attribué revêtait un niveau de responsabilité et d'indépendance et une importance au sein de l'entreprise comparables, voire supérieurs à la fonction précédente, que l'employeur produit un échange de correspondance entre le salarié, prompt aux réclamations comme à la critique acerbe, et les conflits qui s'ensuivaient, tant avec les autres salariés qu'avec les partenaires de l'entreprise ;
Qu'en statuant ainsi, sans tirer les conséquences légales de ses propres constatations desquelles il résultait que la mesure avait été prise par l'employeur à la suite d'un comportement qu'il avait considéré comme fautif, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Doc. 12 : 6 janvier 2012, n°10-14688, M. Abdelkader X c/ SEMITAG

Sur le moyen unique, pris en ses deux premières branches :
Attendu, selon l'arrêt attaqué (Chambéry, 19 janvier 2010), rendu en matière de référé, sur renvoi après cassation (chambre sociale, 31 mars 2009, pourvoi n° 07-44. 791), que M. X..., employé par la Société d'économie mixte des transports de l'agglomération grenobloise (la société Sémitag) en qualité de conducteur receveur, affecté en dernier lieu sur des lignes de tramway en soirée, s'est vu retirer son habilitation à la conduite des tramways par son employeur le 22 novembre 2006 à la suite d'un incident survenu le 15 octobre, et a été affecté à la conduite d'une ligne d'autobus en journée ; que, faisant valoir que cette décision constituait une sanction disciplinaire et, qu'ayant été mise en oeuvre sans consultation du conseil de discipline, elle caractérisait un trouble manifestement illicite, le salarié a saisi la formation de référé de la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir des mesures de remise en état ;
Attendu que M. X...fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes alors, selon le moyen :
1°/ que constitue une sanction disciplinaire toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter ou non, la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ; que la lettre du 22 novembre 2006 par laquelle M. X...a été informé de la décision de la Sémitag de lui retirer son habilitation à conduire des tramways a pour seul motif son erreur de conduite commise le 15 octobre 2006 ; qu'en considérant, cependant, que cette décision n'était pas constitutive d'une sanction, la cour d'appel a violé l'article L. 122-40 devenu L. 1331-1 du code du travail ;
2°/ que l'article 49 de la convention collective nationale des réseaux de transports urbains de voyageurs dispose que les sanctions du deuxième degré que constituent la suspension temporaire sans solde, la mutation ou le changement d'emploi par mesure disciplinaire, la rétrogradation et le licenciement doivent être prises après un avis motivé du conseil de discipline ; que l'article 6 du titre 3 du règlement intérieur de la Sémitag prévoit que la mutation est une sanction du deuxième degré et qu'elle est prise après avis motivé du conseil de discipline ; que de façon plus générale l'article 7 de ce même titre prévoit que toute sanction est entourée des garanties de procédure arrêtées par la convention collective dont dépend

l'entreprise et par le code du travail ; que la prise d'une sanction disciplinaire sans respect de la procédure disciplinaire préalable constitue, même en présence d'une contestation sérieuse, un trouble manifestement illicite qu'il appartient au juge des référés de faire cesser ; qu'en considérant que celui-ci n'était pas caractérisé en l'espèce, la cour d'appel a violé l'article R. 1455-6 du code du travail, ensemble l'article 49 de la convention collective nationale des réseaux de transports urbains de voyageurs, les articles 6 et 7 du titre 3 du règlement intérieur de la Sémitag ;
Mais attendu que ne constitue pas une sanction disciplinaire le changement d'affectation d'un salarié consécutif au retrait de son habilitation à la conduite de certains véhicules dès lors qu'il a pour seul objet, conformément au règlement de sécurité de l'exploitation d'un système de transport public guidé, d'assurer la sécurité des usagers, du personnel d'exploitation et des tiers ; qu'ayant constaté, par motifs propres et adoptés, que le retrait par la société Sémitag de l'habilitation de M. X...à la conduite des tramways et son affectation sur une ligne d'autobus étaient intervenus après que ce salarié, à qui aucune réprimande n'avait été adressée en raison de cet incident, eut conduit une rame à contresens de la circulation, et qu'il n'en était pas résulté une modification de son contrat de travail mais seulement de ses conditions de travail, la cour d'appel a pu en déduire que le trouble invoqué n'était pas manifestement illicite ; que le moyen n'est pas fondé ;
Et attendu que la troisième branche ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;
PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi ;

Doc. 13 : Cass. soc. 26 oct. 2010, n°09-42740, M. X c/ Sté Thomson CSF

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :
Sur le moyen unique, pris en sa première branche :
Vu les articles L. 1321-1 et L. 1331-1 du code du travail ;
Attendu, d'abord, que dès lors que le règlement intérieur fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur, une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par ce règlement intérieur ;
Attendu, ensuite, qu'une mise à pied prévue par le règlement intérieur n'est licite que si ce règlement précise sa durée maximale ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... engagé le 11 janvier 1982 par la société Thomson CSF et dont le contrat de travail a été transféré en second lieu à la société Jabil circuit le 1er juillet 2002 a été sanctionné par une mise à pied disciplinaire de 5 jours ouvrés, notifiée le 8 janvier 2006 ;
Attendu que pour refuser d'annuler cette sanction et décider que l'employeur pouvait, eu égard à la faute commise, prononcer une mise à pied de cinq jours, même si le règlement intérieur de la société Jabil Circuit ne comportait pas de dispositions limitant dans le temps une telle sanction et ne pouvait être utilement invoqué, l'arrêt retient qu'une telle sanction est inhérente au pouvoir disciplinaire de l'employeur, lequel a la faculté, en l'absence de dispositions restrictives d'un règlement intérieur ou d'une convention collective,

d'en faire usage sous la seule réserve du contrôle de l'autorité judiciaire ;
Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;
Et vu l'article 627 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres branches du moyen :
CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 12 mai 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes

Séance n° 5 : LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

I – Sur l'évolution de la jurisprudence (à lire)

Doc. 1 : Cass. soc., 26 janvier 1978, n°75-15675, Bull. civ., V, n°69.

Doc. 2 : Cass. soc., 4 février 1988, n°85-45000, Bull. civ., V, n°96.

Doc. 3 : Cass. soc., 8 octobre 1987, *Raquin et Trappiez*, Bull. civ., V, n°541, p. 344

Doc. 4 : Cass. soc., 10 juillet 1996, *Sté Gan-Vie*, Bull. civ., V, n° 278.

II – Modification du contrat

Doc. 5 : Cass. soc., 8 janvier 1997, *Sté nouv. des transports Riquier*, n° 94-40159.

Doc. 6 : Cass. soc., 5 mars 1997, Bull. civ., V, n° 95.

Doc. 7 : Cass. soc., 27 février 2001, Bull. civ., V, n°60.

Doc. 8 : Cass. soc., 16 juin 1998, *Sté Hôtel Le Berry*, Bull. civ., V, n° 320.

III – Changement des conditions de travail

Doc. 9 : Cass. soc., 25 juin 1992, *Mme Ouaki*, Bull. civ., V, n°419.

Doc. 10 : Cass. soc., 23 février 2005, *Fort Cros*, Bull. civ., V, n°64.

et Cass. soc., 23 février 2005, *SA Leviel*.

Doc. 11 : Cass. Soc. 3 nov. 2011, n°10-14702

IV – Articulation accord collectif et contrat de travail

Doc. 12 : Cass. Ass. Plén. 23 oct. 2015, n°13-25279, *Mme Guylène X... ; et autres c/ société Afone monétics, anciennement dénommée Carte et services*

Doc. 13 : Cass. soc. 10 février 2016, n°14-26147

Article L 2254-2 (ordonnance du 22 septembre 2017)

Lectures facultatives :

- **Jean PELISSIER**, *Difficultés et dangers de l'élaboration d'une théorie jurisprudentielle : l'exemple de la distinction entre la modification du contrat de travail et le changement des conditions de travail*, Mélanges offerts à Pierre Couvrat, PUF, 2001, p. 101.

- **Françoise FAVENNEC-HERY**, *Modification du contrat de travail : le glissement de l'objet vers le subjectif*, RJS 6/03, p. 459.

- **R. Vatinet**, *L'articulation de la loi et des accords collectifs de travail avec le contrat individuel de travail*, JCP S, 2016, 1151.

Exercice : cas pratique

L'entreprise X, dont le siège est basé à Orléans occupe deux autres sites : à Montargis et à Tours.

A Orléans, se trouvent les bureaux, à Montargis une usine et un important entrepôt et à Tours un bureau d'étude.

Ayant opté pour un système de surveillance électronique pour ses sites d'Orléans et de Tours, l'entreprise souhaite modifier les conditions d'emploi de deux de ses salariés.

Le premier, habituellement affecté au site de Montargis, se verrait contraint d'effectuer la surveillance de nuit, alors qu'il n'était occupé que de jour jusqu'ici. Il assurerait la surveillance pendant la semaine.

Le second, affecté à la surveillance de nuit du site de Tours, serait affecté à la surveillance de nuit pendant le week-end à Montargis.

Les contrats de travail des salariés font référence aux horaires : « à la discrétion de l'employeur ».

Le DRH de l'entreprise vient vous consulter, il souhaite :

- connaître la procédure pour modifier les conditions d'emplois des salariés,
- connaître les conséquences d'un éventuel refus.

I – Sur l'évolution de la jurisprudence

Document n° 1 : Cass. soc. 26 janvier 1978

Sur le moyen unique :

Attendu que le syndicat national du personnel des bureaux d'études CGT fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir décidé que la Société d'Économie et Mathématiques appliquées METRA Internationale, dite SEMA, avait pu modifier les conditions de rémunération de ses salariés en supprimant le 14 janvier 1974 l'indexation automatique appliquée chaque année depuis 1962 en fonction de la variation de l'indice officiel du coût de la vie, au motif que le contrat à durée indéterminée qui peut être rompu à tout moment par la volonté de l'une des parties peut être par la même modifié de manière unilatérale et que les difficultés économiques et les pertes subies par la société s'opposaient au maintien de cette indexation annuelle ;

Alors que le principe de la force obligatoire du contrat, affirmée par l'article 1134 du Code civil, n'est pas mis en échec par le droit de résiliation unilatérale du contrat à durée indéterminée ;

Qu'il résulte seulement de la coexistence de ces deux principes, que s'agissant notamment d'un contrat de travail, l'employeur peut, soit rompre le contrat en respectant les dispositions de procédure de fond visées aux articles L. 122-13 et suivants du Code du travail, sous le contrôle judiciaire du caractère réel et sérieux de la décision de rupture, soit exécuter le contrat sans pouvoir lui apporter de modifications, faute de quoi le salarié peut, comme le lui permet l'article 1184 du Code civil, soit demander qu'il soit constaté que

l'employeur est l'auteur de la rupture, soit demander l'exécution du contrat dans sa teneur, obligation de faire qui, à défaut d'exécution, se résout nécessairement en dommages-intérêts ;

Mais attendu que l'arrêt attaqué relève exactement que le contrat à durée indéterminée, qui peut être à tout moment rompu par la volonté de l'une des parties, peut également et par là-même être modifié de façon unilatérale ;

Que la décision de la SEMA du 14 janvier 1974 n'était donc pas entachée de nullité ;

Que, de plus, elle n'était pas intervenue de manière inopinée et abusive ;

Qu'il s'ensuivait que le maintien des conditions antérieures ne pouvait être imposé à l'employeur, et que n'était pas fondée l'action qui avait comme seul objet l'exécution des contrats de travail que les intéressés n'avaient pas considéré comme rompus du chef de la modification importante qui leur était imposée ;

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi formé contre l'arrêt rendu le 8 juillet 1975 par la cour d'appel de Paris.

Document n° 2 : Cass. soc. 4 février 1988

Sur le moyen unique :

Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que pour, d'une part, débouter M. X..., au service de la Société auxiliaire de transports terrestres (SATTE) en qualité de chauffeur poids lourds, de ses demandes tendant au paiement de diverses sommes à titre de prime de non-accrochage, de prime d'ancienneté, de prime de déplacement et de majoration de salaire pour dimanches travaillés et jours fériés, et, d'autre part, condamner l'intéressé à rembourser à la société SATTE la somme que celle-ci lui avait réglée en exécution provisoire du jugement, l'arrêt infirmatif attaqué, après avoir indiqué que la rémunération de M. X... avait subi à partir de la fin de l'année 1978 une diminution d'au moins 8 %, l'augmentation de son salaire de base ne suffisant pas à compenser la suppression ou la diminution d'autres éléments de sa rémunération, a énoncé que, s'il était constant que cette régression du salaire de M. X... constituait une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail, le contrat s'était poursuivi, sous réserve des protestations de l'intéressé et de la saisine par celui-ci de la juridiction

prud'homale, de sorte que l'employeur ne saurait être contraint à verser une rémunération qui ne résultait plus de la commune intention des parties ;

Attendu cependant que l'employeur ne peut, sans l'accord du salarié, modifier substantiellement le contrat individuel de travail et qu'il lui incombe, soit de maintenir les conditions contractuellement convenues, soit de tirer les conséquences du refus opposé par l'intéressé, l'acceptation de celui-ci ne pouvant résulter de la poursuite par lui du travail ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE l'arrêt rendu le 22 janvier 1985 entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles

Document n° 3 : Cass. soc. 8 octobre 1987 Raquin et Trappiez

Attendu, selon les énonciations des arrêts attaqués que, par notes de service du 1er octobre 1969, la société Jacques Marchand, qui employait MM. Raquin et Trappiez en qualité de représentants, les a avisés qu'à la suite d'une modification des structures commerciales de la société le mode de rémunération des représentants était changé et que désormais ils percevraient un salaire mensuel fixe dont le montant était indiqué ; qu'étaient également prévus l'allocation d'une prime exceptionnelle sur les promotions de vente et le versement, en cas de rupture, d'une indemnité spéciale contractuelle ; que ces notes précisaient : " du fait de votre nouveau mode de rémunération au fixe, vous aurez les mêmes avantages que l'ensemble de notre

personnel, notamment en ce qui concerne les usages appliqués par notre société " ; que, le 3 février 1971, la société a diffusé à ses salariés une note ainsi rédigée : " Les salaires du personnel " employé ", à l'exception des cadres et des représentants seront augmentés à compter du 1er janvier 1971, le taux d'augmentation variera selon les salaires de base actuel et sera de l'ordre de 5 à 8% " ; que par l'effet de cette note MM. Raquin et Trappiez ont été de 1971 à la date de leur licenciement pour motif économique, en 1981, exclus du bénéfice, malgré leurs protestations, d'un certain nombre d'augmentations de salaire ;

Sur le second moyen commun aux deux pourvois pris en ses deux branches : [...]

Mais sur le premier moyen commun aux deux pourvois, pris en ses deuxième et troisième branches :

Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que, pour débouter MM. Raquin et Trappiez de leur demande en paiement de rappels de salaires et de sommes représentant l'incidence qui devait en résulter sur le montant des indemnités de rupture et de la prime annuelle, la cour d'appel énonce que s'il n'appartient pas au salarié, qui refuse de donner son accord à la réduction de salaire, d'imposer à l'employeur le maintien des conditions antérieures, en revanche il lui incombe de tirer les conséquences de ce désaccord en prenant, s'il l'estime utile, l'initiative de la rupture du lien contractuel ;

Attendu qu'en statuant par ces motifs, alors que l'acceptation par MM. Raquin et Trappiez de la modification substantielle qu'ils avaient refusée, du contrat de travail ne pouvait résulter de la poursuite par eux du travail, et alors que c'était à l'employeur de prendre la responsabilité d'une rupture, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, sans qu'il soit besoin de statuer sur la première branche du premier moyen :

CASSE ET ANNULE mais seulement en celles de leurs dispositions relatives au paiement de rappels de salaires et de sommes représentant l'incidence en résultant sur le montant des indemnités de rupture et de la prime annuelle, les arrêts rendus le 9 mars 1984, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles

Document n° 4 : Cass. soc. 10 juillet 1996 Sté Gan-Vie

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rennes, 24 novembre 1992), que M. X..., engagé le 1er janvier 1987 par la société GAN-Vie en qualité d'attaché d'inspection, titularisé le 1er mars 1988, a accepté le 11 juin 1990 une mission d'organisation confiée à titre provisoire avec une amélioration de sa rémunération en fonction des résultats ; que, par lettre du 6 mars 1991, l'employeur annonçait au salarié que, comme il ne remplissait pas les normes demandées, il était déchargé de sa mission mais continuait à exercer les fonctions d'attaché d'inspection titulaire ; que le salarié refusait ce reclassement et cessait son activité le 26 mars 1991, puis saisissait la juridiction prud'homale le 10 mai 1991 ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande en paiement de diverses sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité de licenciement ainsi que d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse outre l'article 700 du nouveau Code de procédure civile, alors, selon le moyen, d'abord, qu'il appartenait à l'employeur, qui s'était réservé la possibilité, en cas d'insuffisance de résultats, de rétrograder le salarié en mettant fin à sa mission, d'établir, à partir d'éléments objectifs concrets et vérifiables, l'insuffisance alléguée ; qu'une telle insuffisance ne pouvait résulter de la seule appréciation de l'employeur ; qu'en considérant que l'employeur était en droit, ayant estimé les résultats insuffisants, de mettre fin à la mission, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article

1134 du Code civil ; alors, surtout, que le salarié contestait l'insuffisance de résultats allégués ; qu'il exposait les résultats obtenus par lui à partir de documents versés aux débats qui le faisaient apparaître dans les dix premiers producteurs de Bretagne concernant les contrats d'assurance-vie ; que la cour d'appel ne pouvait, sans répondre à ces conclusions, en violation de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile, se contenter de déduire d'un courrier du salarié qu'il aurait admis l'insuffisance de ses résultats ; alors, en toute hypothèse, que en l'absence d'une volonté non équivoque de démissionner de la part du salarié, la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement ; que la seule circonstance que le salarié, qui avait la possibilité de conserver son ancien poste, ait cessé de travailler ne suffisait pas à caractériser sa volonté non équivoque de démissionner ; qu'en déduisant de cette seule circonstance qu'il était démissionnaire la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L. 122-4 du Code du travail ;

Mais attendu que le refus par un salarié de continuer le travail ou de le reprendre après un changement de ses conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction constitue, en principe, une faute grave qu'il appartient à l'employeur de sanctionner par un licenciement ; qu'à défaut, en l'espèce, d'un tel licenciement le contrat n'a pas été rompu, de sorte que le salarié ne peut réclamer aucune indemnité ; que, par ce motif substitué, la décision se trouve légalement justifiée ;

PAR CES MOTIFS :REJETTE le pourvoi.

II – Modification du contrat

Document n°5 : Cass. soc. 8 janvier 1997 Sté nouv. des transports Riquier

Sur le moyen unique :

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

Attendu que M. Y... a été embauché le 1er octobre 1986 en qualité de chauffeur poids lourds par la société Messagerie Riquier, aux droits de laquelle se trouve la Société nouvelle des Transports Riquier; qu'il a été licencié le 16 janvier 1990;

Attendu que, pour décider que ce licenciement était sans cause réelle et sérieuse et condamner l'employeur à payer une indemnité à ce titre au salarié, la cour d'appel énonce que la rupture est intervenue à la suite du refus par le salarié d'une modification d'une des conditions essentielles de son contrat de travail et qu'il s'en déduit que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse;

Attendu cependant que si le refus du salarié de la modification de son contrat de travail oblige l'employeur, qui entend maintenir cette modification, à licencier le salarié, ce licenciement n'est pas

nécessairement dépourvu de cause réelle et sérieuse; qu'il appartient au juge de rechercher si le motif de la modification constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans examiner le motif invoqué par l'employeur dans la lettre de licenciement, la cour d'appel a violé le texte susvisé;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a décidé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse et a condamné l'employeur à payer à ce titre une somme de 40 000 francs à titre de dommages-intérêts, l'arrêt rendu le 22 novembre 1993, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Nîmes;

Document n° 6 : Cass. soc. 5 mars 1997

Sur le moyen unique :

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

Attendu que M. X... a été engagé par la société Sabla le 1er juin 1961 et qu'il exerçait en dernier lieu les fonctions de chef de parc ; que, le 30 avril 1991, alors qu'il se trouvait en arrêt de travail pour maladie, l'employeur lui a notifié la modification de son contrat de travail et le retrait de toute fonction d'autorité et de responsabilité, mesure confirmée par lettre du 6 mai 1991 ; que, par lettre du 10 mai 1991, M. X... faisait savoir qu'il refusait cette modification et ne reprendrait plus son travail ; que, le 15 mai 1991, l'employeur prenait acte de son refus et le mettait en demeure de reprendre son ancien poste de chef de parc ; que, devant son refus réitéré, la société l'a licencié, le 21 octobre 1991, pour faute grave caractérisée par le refus de reprendre son travail après deux mises en demeure ;

Attendu que, pour débouter le salarié de ses demandes d'indemnité de rupture de son contrat de travail, la cour d'appel a retenu que, confronté au refus du salarié, l'employeur avait le choix soit de procéder à son licenciement, soit de renoncer à la modification notifiée ; que, l'employeur ayant choisi cette dernière mesure, le salarié ne pouvait quitter l'entreprise sauf à se voir reprocher ce

comportement comme une faute de nature à entraîner la rupture du contrat de travail ;

Attendu, cependant, que l'employeur ne peut imposer au salarié une modification de son contrat de travail ; qu'il peut seulement lui proposer une modification et, si le salarié refuse, il a le choix soit de renoncer à la modification envisagée, soit d'engager une procédure de licenciement ; que les juges du fond ont constaté que la société Sabla a d'office notifié au salarié, le 30 avril 1991, une modification de son contrat, mesure qu'elle a confirmée le 6 mai 1991 ; qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le salarié pouvait, dès lors, se considérer comme licencié et n'était pas obligé d'accepter la proposition de l'employeur de revenir sur cette rupture acquise et de reprendre son emploi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 7 avril 1995, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Pau.

Document n°7 : Cass. soc. 27 février 2001 Sté Gan-Vie

Sur le moyen unique :

Attendu que M. X... a été engagé le 1er septembre 1983 en qualité d'attaché d'inspection par la société GAN Vie ; qu'étant devenu inspecteur commercial, ses relations avec son employeur ont été régies par un contrat de travail du 28 octobre 1991 ; qu'aux termes de ce contrat, sa rémunération comportait une partie fixe et des commissions dont les modalités de calcul étaient définies avec précision ; que cependant l'article 8 du contrat stipulait que l'employeur se réservait le droit de modifier à tout moment les taux et modalités de commissionnement ainsi que les dispositions contenues dans la présente lettre de nomination ; que la société GAN ayant conclu le 25 avril 1996 avec les syndicats CFDT, CGE-CGC, CFTC et CGT un accord d'entreprise portant sur les modalités de commissionnement, a entendu en imposer les dispositions à M. X... en soumettant à sa signature un nouveau contrat spécifiant que les commissions seraient désormais fixées par l'accord collectif du 25 avril 1996 ; qu'à la suite du refus de l'intéressé de signer ce contrat, la société GAN l'a licencié le 30 juillet 1996 ;

Attendu que l'employeur fait grief à la cour d'appel d'avoir accueilli la demande du salarié, alors selon le moyen : 1° qu'en soulevant d'office le moyen tiré de la nullité de la clause figurant au contrat de

travail de M. X... en raison de son caractère potestatif sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations sur ce point, la cour d'appel a violé l'article 16 du nouveau Code de procédure civile et le principe du contradictoire ;

2° que la clause d'un contrat de travail qui laisse à l'employeur la faculté de modifier unilatéralement les modalités de calcul de la partie variable de la rémunération du salarié, ne soumet pas le droit à commissionnement à la seule volonté de l'employeur et ne constitue donc pas une obligation contractée sous condition potestative, de telle sorte qu'en refusant à la société GAN vie le droit de se prévaloir de cette clause, la cour d'appel a violé les articles 1134 et 1174 du Code civil ;

3° que l'application de la clause autorisant la société GAN vie à modifier le taux et les modalités de commissionnement du salarié ne pouvait être écartée et légitimer le refus du salarié d'accepter les nouvelles modalités de commissionnement mises en place, que dans la mesure où cette clause aurait été utilisée à seule fin de réduire le salaire de l'intéressé ; et qu'en s'abstenant de tout contrôle à cet égard, notamment en vérifiant si le système mis en place par l'accord d'entreprise du 25 avril 1996 consacrait un mode de rémunération défavorable au salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base

légale au regard des articles 1134 du Code civil et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que la clause litigieuse étant invoquée par l'employeur et son application contestée par le salarié, le moyen tiré de sa nullité était dans la cause ;

Attendu, ensuite, que la clause, par laquelle l'employeur se réserve le droit de modifier, en tout ou en partie, le contrat de travail, est nulle comme contraire aux dispositions de l'article 1134, alinéa 2, du Code civil, le salarié ne pouvant valablement renoncer aux droits qu'il tient de la loi ;

Document n°8 : Cass. soc. 16 juin 1998 « Hôtel le Berry

»

Sur le moyen unique, pris en ses première et deuxième branches :

Vu l'article 1134 du Code civil, ensemble les articles L. 122-14-3, L. 122-40, L. 122-41 et L. 122-44 du Code du travail ;

Attendu qu'une modification du contrat de travail, prononcée à titre de sanction disciplinaire contre un salarié, ne peut lui être imposée ; que, cependant, en cas de refus du salarié, l'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir disciplinaire, prononcer une autre sanction, aux lieu et place de la sanction refusée ;

Attendu que Mme X... a été embauchée le 5 août 1990 par la société Le Berry en qualité de directrice d'hôtel et affectée à l'hôtel-restaurant Le Berry à Bourges ; qu'après un entretien préalable, la société a notifié, le 20 avril 1994, à sa salariée qu'elle était rétrogradée dans l'emploi de " chef de réception " ; que, par lettre du 26 avril 1994, l'intéressée a refusé cette modification de son contrat de travail ; qu'elle a, alors, été licenciée par lettre du 29 avril 1994 ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer à la salariée une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel énonce que la rétrogradation prononcée le 20 avril 1994,

Et attendu, enfin, que le salarié était libre de refuser la modification de son contrat et plus spécialement des modalités de sa rémunération, peu important que l'employeur soutienne que le nouveau régime ait été plus favorable ;

D'où il suit que la cour d'appel a exactement décidé que le licenciement uniquement motivé par le refus du salarié d'une modification de son contrat, était dépourvu de cause ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

après un entretien préalable et au motif de griefs constitutifs de fautes, constituait une sanction disciplinaire et qu'il s'ensuit que les griefs ainsi déjà sanctionnés, à l'égard desquels l'employeur avait épuisé son pouvoir disciplinaire, ne pouvaient plus être invoqués à l'appui du licenciement ; qu'il est donc inutile d'en examiner la réalité et la gravité ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle relève, par ailleurs, que Mme X... avait refusé la modification de son contrat de travail et qu'il lui appartenait, dès lors, d'examiner si les faits invoqués par l'employeur constituaient une cause réelle et sérieuse de licenciement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

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

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné la société Le Berry à payer une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 15 septembre 1995, entre les parties, par la cour d'appel de Bourges ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon.

III – Changement des conditions de travail

Document n° 9 : Cass. soc. 25 juin 1992 Ouaki

Sur le moyen unique :

Attendu que, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 27 janvier 1988) Mme X..., attachée commerciale au service de la Société des automobiles Grandin, exerçait ses fonctions dans les locaux de Neuilly-sur-Seine ; qu'elle refusa d'aller travailler à Montreuil-sous-Bois à la suite du transfert d'activité de la société dans cette dernière localité ; que le 7 décembre 1984, la société lui répondit qu'elle était considérée comme démissionnaire ;

Attendu que la société reproche à l'arrêt de l'avoir condamnée à verser à Mme X... une indemnité de préavis et de licenciement alors, selon le pourvoi, que l'arrêt constate que les nouvelles conditions d'exécution du contrat de travail ne comportaient pas de modifications substantielles et qu'il en résultait que le refus de la salariée de les accepter la rendait responsable de la rupture ;

Document n° 10 : Cass. soc. 23 février 2005 (deux arrêts)

Arrêt n° 1 : Fort Cros

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 22 janvier 2003) que M. X... Y... a été embauché le 12 avril 1999 par la société CVA transports en qualité de chauffeur poids-lourds ; qu'il a été affecté à la ligne Narbonne-Marseille-Toulouse-Narbonne ; que, le 13 mars 2001, l'employeur lui a indiqué qu'à compter du 19 mars suivant, il serait affecté à la ligne Toulouse-Nîmes-Toulouse ; que le salarié a été licencié pour faute grave, le 31 mars 2001, pour avoir refusé cette nouvelle affectation ;

que M. X... Y... soutenant que celle-ci n'était pas motivée par l'intérêt de l'entreprise et que son licenciement était dès lors sans cause réelle et sérieuse, a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le second moyen, pris en ses trois premières branches :

Attendu que M. X... Y... reproche à l'arrêt de le débouter de ses demandes d'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1) que constitue une modification du contrat de travail et non un simple changement des conditions de travail dépendant du seul pouvoir de direction de l'employeur, le changement de circuit d'un chauffeur poids-lourd lorsqu'il entraîne un bouleversement de l'économie du contrat ; qu'en l'espèce, M. X... Y... était donc en droit de refuser le changement de son circuit dès lors qu'il lui imposait dorénavant d'être loin de sa famille du lundi au vendredi et modifiait ainsi l'économie de son contrat de travail ; qu'en considérant le contraire, au motif qu'il s'agissait uniquement d'une modification des conditions de travail relevant du pouvoir d'administration et de direction de l'employeur, la cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil ;

2) qu'en vertu de l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale ; que selon l'article L. 120-2 du Code du travail, une restriction à ce droit par l'employeur n'est valable qu'à la condition d'être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et proportionnée, compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé, au but recherché ; qu'en s'abstenant de vérifier cette double condition, alors pourtant que M. X... Y... avait refusé le changement de son trajet précisément à raison des bouleversements qu'entraînait pour sa vie privée et familiale le fait d'être absent de son domicile du lundi matin au vendredi soir, la cour d'appel a violé les textes précités ;

3) qu'en toute hypothèse, à supposer même que l'employeur pouvait imposer un changement de trajet à son salarié, M. X... Y... a rappelé dans ses écritures d'appel (p. 5, 7) qu'en l'absence d'une clause de

Mais attendu qu'à défaut de démission non équivoque, le refus par le salarié de poursuivre l'exécution du contrat de travail qui n'a fait l'objet d'aucune modification substantielle de la part de l'employeur n'entraîne pas à lui seul la rupture du contrat de travail, même en cas de départ du salarié, mais constitue un manquement aux obligations contractuelles que l'employeur a la faculté de sanctionner, au besoin en procédant au licenciement de l'intéressé ;

Qu'après avoir constaté que l'employeur avait mis fin au contrat de travail en considérant à tort la salariée comme démissionnaire, la cour d'appel a décidé à bon droit que la rupture s'analyse en un licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

mobilité prévue par le contrat de travail, le changement du lieu de travail doit être justifié par l'intérêt de l'entreprise ;

qu'en se bornant à relever qu'en l'absence d'une clause contractuelle prévoyant un certain parcours à effectuer par ce salarié, l'employeur pouvait l'affecter à tout autre trajet, sans rechercher si ce changement, qui affectait sérieusement la vie familiale et personnelle du salarié, avait une quelconque nécessité pour l'entreprise, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1134 du Code civil et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que les énonciations des juges du fond font apparaître que l'employeur avait seulement modifié les conditions de travail du salarié ; qu'en sa première branche, le moyen ne peut dès lors être accueilli ;

Attendu, ensuite, que la bonne foi contractuelle étant présumée, les juges n'ont pas à rechercher si la décision de l'employeur de modifier les conditions de travail d'un salarié est conforme à l'intérêt de l'entreprise ; qu'il incombe au salarié de démontrer que cette décision a en réalité été prise pour des raisons étrangères à cet intérêt, ou bien qu'elle a été mise en oeuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle ; que les deuxième et troisième branches du moyen sont, dès lors, sans fondement ;

Et sur le second moyen, pris en sa quatrième branche :

Attendu que M. X... Y... reproche à l'arrêt d'avoir ainsi statué, alors, selon le moyen, que seuls les faits rendant impossible le maintien d'un salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis sont constitutifs d'une faute grave ; qu'en se bornant à relever que le refus par M. X... Y... d'effectuer le nouveau trajet imposé par son employeur était constitutif d'une faute grave, sans constater que cela rendait impossible la continuation de son contrat de travail pendant la durée du préavis, la cour d'appel a violé les articles L. 122-6 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Mais attendu que le refus par le salarié d'un changement de ses conditions de travail, s'il rend son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, ne constitue pas à lui seul une faute grave ; que toutefois, bien qu'ayant retenu à tort une faute grave, la cour d'appel a confirmé le chef de la décision du conseil de prud'hommes accordant à M. X... Y... une indemnité de préavis ; que dès lors, en sa quatrième branche le moyen est inopérant et ne peut être accueilli ;

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

Arrêt n° 2 : SA Leviel

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme X..., salariée depuis 1989 de la société Leviel, y exerçait en dernier lieu des fonctions d'accueil et administratives dans une succursale située à Soissons ; qu'en décembre 2000, son employeur lui a notifié sa mutation dans un autre magasin situé à Saint-Quentin en application d'une clause de mobilité de son contrat de travail stipulant qu'elle s'engageait, compte tenu de la structure de l'entreprise, à travailler dans les départements de l'Aisne et de la Marne ; qu'à la suite de son refus, elle a été licenciée pour faute grave, mais que l'arrêt confirmatif attaqué (Amiens, 12 mai 2004) a décidé que son licenciement était sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que la société Leviel reproche à la cour d'appel d'avoir ainsi statué en se fondant sur des motifs tirés du fait qu'elle ne démontrait pas que la mutation de Mme X... était conforme à l'intérêt de l'entreprise, alors, selon le moyen :

1 / qu'il appartient au salarié de rapporter la preuve du détournement de pouvoir de l'employeur lors de la mise en oeuvre d'une clause de mobilité et non à l'employeur de justifier des motifs pour lesquels il a eu recours à cette clause ;

2 / que le salarié ne peut s'opposer à la mise en oeuvre d'une clause de mobilité géographique prévue à son contrat de travail qu'en cas de détournement de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction, de sorte qu'auraient été violés les articles 1315 et 1134 du Code civil et l'article L. 122-4 du Code du travail ;

Mais attendu que, la bonne foi contractuelle étant présumée, les juges n'ont pas à rechercher si la décision de l'employeur de faire jouer une clause de mobilité stipulée dans le contrat de travail est conforme à l'intérêt de l'entreprise ; qu'il incombe au salarié de démontrer que cette décision a en réalité été prise pour des raisons étrangères à cet intérêt, ou bien qu'elle a été mise en oeuvre dans des conditions exclusives de la bonne foi contractuelle ; que, nonobstant un motif erroné faisant état de la nécessité pour la société Leviel de démontrer que sa décision d'appliquer la clause de mobilité était conforme à l'intérêt de l'entreprise, il ressort d'autres motifs, propres ou adoptés, que les conditions dans lesquelles la décision relative à la mutation avait été prise procédaient d'une précipitation suspecte vis-à-vis d'une salariée ayant une telle ancienneté et qui, peu de temps avant, avait fait l'objet de deux avertissements fondés sur des griefs non établis ; que le moyen ne peut, dès lors, être accueilli ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Document n°11 : Cass. Soc. 3 novembre 2011 Sté Gsf Orion

Sur le moyen unique :

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

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

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

Attendu que pour faire droit à cette demande, l'arrêt retient que si, en principe, une nouvelle répartition du travail sur la journée ne constitue pas une modification du contrat de travail et relève du seul pouvoir de direction de l'employeur, il n'en est pas ainsi lorsque, pour suite de cette nouvelle répartition, le rythme de travail du salarié est

totalemment bouleversé ; qu'en substituant du lundi au vendredi à des horaires de travail majoritairement du matin avec coupure à midi et horaire limité à deux heures en milieu d'après-midi, un horaire exclusivement l'après-midi jusqu'à 21 heures, sans interruption et en augmentant les horaires de travail à effectuer le samedi à cinq heures et demie, se terminant à 20 heures, la société a imposé à la salariée un bouleversement de ses conditions de travail caractérisant une modification du contrat de travail ; que par suite, l'accord de la salariée sur cette modification devait être recueilli par l'employeur ; qu'en lui imposant sans avoir obtenu son accord cette nouvelle organisation de son travail la société a manqué à ses obligations contractuelles ;

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

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de la salariée aux torts exclusifs de l'employeur, l'arrêt rendu le 21 janvier 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Dijon ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Besançon ;

IV – Articulation accord collectif et contrat de travail

Doc. 12 : Cass. Ass. Plén. 23 oct. 2015, Mme Guylène X... ; et autres c/ société Afone monétics, anciennement dénommée Carte et services

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 11 septembre 2013), rendu sur renvoi après cassation (Soc., 26 septembre 2012, pourvoi n° 11-20.452), que Mmes X... et Z... ainsi que M. Y..., salariés de la société Carte et services devenue Afone monétics (l'employeur), employés au sein de l'établissement de Rungis conformément aux stipulations de leur contrat de travail, ont été informés le 13 février 2007 qu'un projet de restructuration interne entraînerait leur mutation dans des locaux sis 14 rue Lincoln à Paris (8e) à compter du 19 mars 2007 ; que les salariés ont refusé de rejoindre ce nouveau lieu de travail, estimant qu'il s'agissait d'une modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail qui ne pouvait leur être imposée sans leur accord ; qu'ayant été licenciés pour faute grave le 1er juin 2007 pour avoir refusé de se présenter à leur nouveau poste à Paris et persisté à se présenter au siège de Rungis, ils ont saisi la juridiction prud'homale pour contester le bien-fondé du licenciement ;

Attendu que les salariés font grief à l'arrêt de rejeter l'ensemble de leurs demandes, alors, selon le moyen :

1° qu'aux termes de l'article 3 de l'avenant « Mensuels » du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne, toute modification apportée à l'établissement dans lequel l'emploi est exercé, qui doit faire l'objet d'une notification préalable écrite, est considérée, dans le cas où elle n'est pas acceptée par le salarié, comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle ; que sauf stipulations plus favorables, ces dispositions se substituent à celles du contrat de travail relativement au lieu de travail ; qu'en l'espèce il est constant que les salariés, employés de la société Carte et services, relevant de cette convention collective, ont refusé de rejoindre le nouveau lieu de travail dès lors qu'il s'agissait d'une modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail qui ne pouvait leur être imposée sans leur accord ; que le licenciement prononcé à leur encontre le 1er juin 2007, pour avoir refusé de se présenter à leur nouveau poste à Paris et persisté à se présenter au siège de Rungis, se trouvait dès lors imputable à l'employeur et dénué de cause réelle et sérieuse ; qu'en disant le contraire, la cour d'appel a violé ladite disposition de la convention collective applicable, ensemble l'article L. 2254-1 du code du travail et l'article 1134 du code civil ;

2° qu'aux termes de l'article 3 de l'avenant « Mensuels » du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne, toute modification apportée à l'établissement dans lequel l'emploi est exercé, qui doit faire l'objet d'une notification préalable écrite, est considérée, dans le cas où elle n'est pas acceptée par le salarié, comme une rupture du contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle ; que, sauf stipulations plus favorables, ces dispositions se substituent à celles du contrat de travail relativement au lieu de travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé que « d'une part, le lieu de travail peut être contractualisé par les parties si telle est leur commune intention clairement exprimée en ce sens ;

d'autre part, que si la modification envisagée du lieu de travail - préalablement contractualisé- par l'employeur n'est pas acceptée par le salarié, cette divergence maintenue entre les parties ne pourra que se conclure par « une rupture de contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle » ; qu'en considérant néanmoins qu'il s'en déduisait que « dans pareille hypothèse, l'employeur doit prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail engageant une procédure de licenciement, sans qu'il soit permis à ce stade de lui imputer par un effet automatique la responsabilité de cette même rupture en considérant a priori injustifié le licenciement qu'il viendrait à notifier au salarié suite à son refus de changer d'affectation géographique », la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé ladite disposition de la convention collective applicable, ensemble les articles L. 1231-1, L. 1232-1 et L. 2254-1 du code du travail et l'article 1134 du code civil ;

3° que le seul refus d'un salarié d'accepter une modification de ses conditions de travail, s'il rend son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, ne constitue pas à lui seul une faute grave ; qu'en considérant que le changement de lieu de travail de Rungis à Paris constituait un changement des conditions de travail relevant du pouvoir de direction de l'employeur et que le refus des salariés, fut-il réitéré et persistant, de rejoindre leur nouveau site constituait une faute grave, justifiant leur licenciement sans caractériser ladite faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Mais attendu, d'abord, selon l'article 3 de l'avenant « Mensuels » du 2 mai 1979 à la convention collective régionale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne, que toute modification de caractère individuel apportée à l'établissement dans lequel l'emploi est exercé doit faire préalablement l'objet d'une notification écrite, et que, dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par le salarié, elle serait considérée comme une rupture de contrat de travail du fait de l'employeur et réglée comme telle ; que la cour d'appel a exactement énoncé que ces dispositions conventionnelles ne confèrent pas au lieu de travail un caractère contractuel et signifient seulement qu'en cas de non-acceptation par le salarié de la modification envisagée du lieu de travail, l'employeur qui n'entend pas renoncer à la modification doit prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail en engageant une procédure de licenciement ;

Attendu, ensuite, qu'ayant constaté que, malgré le respect par l'employeur d'un délai de prévenance suffisant pour permettre aux salariés, liés par une clause de mobilité, de s'organiser, ces derniers avaient persisté dans une attitude d'obstruction consistant à se présenter jusqu'au mois de mai 2007, de manière systématique, sur leur ancien lieu de travail de Rungis, la cour d'appel a pu décider qu'un tel refus, pour la justification duquel aucune raison légitime n'était avancée, caractérisait une faute grave rendant impossible la poursuite de leur relation contractuelle de travail ;

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Doc. 13 : Cass. Soc. 10 févr. 2016, n°14-26147

Sur le moyen unique :

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, mais seulement en ce qu'il déboute M. X... de sa demande de rappel de salaire et de congés payés au titre de la saison 2009/2010, l'arrêt rendu le 5 septembre 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Angers ;

Lire l'article L 2254-2 du Code du travail

Séance n°6 :

LA MODIFICATION DE LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR

I – Le champ d'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail

- Doc. 1 : Cass. Ass. Plén., 16 mars 1990 *SARL Onet*, Bull., n° 3.
Cass. Ass. Plén., 16 mars 1990, *Sté Nîmoise de Tauromachie*
Cass. Ass. Plén., 16 mars 1990, *Appart et Schwindling*
- Doc. 2 : Cass. soc. 7 juillet 1998, *MGEN*, Bull. civ., V, n° 363.
- Doc. 3 : Cass. soc. 13 décembre 1995, Dr. soc. 1996, p. 429.
- Doc. 4 : CJCE, 11 mars 1997, *Ayşe Süsen*, aff. C-13/95,
Dr. soc. 1997, p. 728, obs. Antonmattei ; D. 1998, p. 106, note Mazeaud.
- Doc. 5 : Cass. soc., 18 juillet 2000, *Perrier Vittel France*, not. Dr. soc. 2000, p. 845, note Couturier.
- Doc. 6 : Cass. soc., 25 juin 2002, *AGS Paris* : Dr. soc. 2002, p. 1013, obs. Mazeaud.

II – Les effets de l'article L. 1224-1 du Code du travail

- Doc. 7 : Cass. soc., 16 janvier 2001, *Sté Paradis Thalassa*, Dr. soc. 2001, p. 444.
- Doc. 8 : Cass. soc. 9 novembre 1991, Bull. civ., V, n° 472.
- Doc. 9 : Cass. soc. 4 avril 2006, *Sté Apollo 92* n°04-42735
- Doc. 10 : Cass. soc. 1^{er} juin 2016, n°14-21143, M. X c/ Sté TPA
- Doc. 11 : Cass. soc., 20 janvier 1998, *Guermonprez* : Dr. soc. 1998, obs. Vatinet.
- Doc. 12 : Cass. soc., 11 mars 2003, *Voisin*, Dr. soc. 2003, p. 480.
- Doc. 13 : Cass. soc., 10 avril 2008, *Libouton*, n° 06-45.839
- Doc. 14 : Cass. soc., 28 janv. 2015, n° 13-16.719, FS-P+B, SA HLM Efidis c/ M. R. et a.
- Doc. 15 : Cass. soc., 1^{er} juin 2016, n° 14-21.143.
- Doc. 16 : Cass. Soc., 17 avril 2019, n° 17-17.880

Exercice : commentaire de l'arrêt Cass. soc. 17 avril 2019, n° 17-17.880.

Lectures facultatives :

- Stéphane DARMAISIN, *Le concept de transfert d'entreprise*, Dr. soc. 1999, p. 343.
- Pierre BAILLY, *Le flou de l'article L. 122-12, alinéa 2, du Code du travail*, Dr. soc. 2004, p. 366.
- Valentin IONESCU, *Le droit d'opposition des salariés au transfert de leur contrat de travail : mythe ou réalité*, Dr. soc. 2002, p. 507.
- P. Bailly, *L'esprit de l'article L 1224-1 serait-il oublié ?*, S.S.L n°1428 du 20 juin 2016

I – Le champ d'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail

Document n° 1 : Cass. Ass. Plén. 16 mars 1990 (trois arrêts)

Arrêt n° 1 : SARL Onet

Attendu que selon l'arrêt attaqué (Bourges, 12 juin 1985), rendu sur renvoi après cassation, l'Association pour l'accueil et la formation des travailleurs migrants (AFTAM) ayant mis fin, pour effectuer elle-même le nettoyage de ses locaux, au contrat qui, pour cet objet, la liait à la société Office nouveau du nettoyage (société ONET), a refusé de prendre à son service Mmes X... et Y... que cette société avait affectées à cette tâche ; que licenciées par la société ONET, ces salariées ont demandé sa condamnation au paiement de certaines indemnités pour rupture abusive du contrat de travail ;

Sur le premier moyen pris en ses quatre branches :

Attendu que l'article L. 122-12 du Code du travail n'est pas applicable dans le cas de la seule perte d'un marché ;

Attendu que la société ONET fait grief à l'arrêt d'avoir, écartant l'application de l'article L. 122-12 du Code du travail, accueilli les demandes alors, selon le pourvoi, que, d'une part, la notion de continuation de l'entreprise sous une autre direction n'exige pas la cessation des activités du premier employeur ou la transformation de son fonds, mais seulement le transfert à une direction distincte d'une activité précise mettant en oeuvre des moyens déterminés et un personnel qui lui est exclusivement affecté, peu important que cette activité ne soit pas la seule du premier employeur ; qu'ainsi l'arrêt attaqué a méconnu la définition de l'entreprise, violant par fausse interprétation l'article L. 122-12 du Code du travail ; alors que,

Arrêt n° 2 : Sté Nîmoise de Tauromachie

Attendu que, selon l'arrêt attaqué (Nîmes, 12 décembre 1985), le contrat de concession relatif aux arènes de Nîmes consenti par la ville à M. Z... dit Casas ayant pris fin le 30 novembre 1982, la concession a été confiée le 21 décembre 1982 à la Société nîmoise de tauromachie et de spectacles ; que Mme Bodrero Y..., salariée de M. X..., ayant été " privée d'emploi à compter du 1er décembre 1982 " et la Société nîmoise de tauromachie et de spectacles ne l'ayant pas prise à son service, a demandé la condamnation de cette dernière au paiement de certaines indemnités ;

Sur le premier moyen :

Attendu que les articles 1 et 3 de la directive du 14 février 1977 du Conseil des Communautés européennes et L. 122-12, alinéa 2, du Code du travail s'appliquent, même en l'absence d'un lien de droit entre les employeurs successifs, à tout transfert d'une entité économique conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise ;

Attendu que la Société nîmoise de tauromachie et de spectacles fait grief à l'arrêt d'avoir accueilli la demande alors, selon le pourvoi, que l'article L. 122-12 du Code du travail ne reçoit application qu'en cas de modification de la situation juridique de l'employeur laquelle

Sur le pourvoi dans l'intérêt de la loi formé par M. le Procureur général près la Cour de Cassation, dont requête ci-après annexée :

Attendu que les articles 1 et 3 de la directive du 14 février 1977 du Conseil des Communautés européennes et L. 122-12, alinéa 2, du Code du travail s'appliquent, même en l'absence d'un lien de droit entre les employeurs successifs, à tout transfert d'une entité économique conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise ;

Attendu que, selon l'arrêt attaqué (Paris, 25 novembre 1988), le contrat de concession relatif au terrain de camping du bois de Boulogne consenti par la ville de Paris à la Société d'exploitation du touring-club de Paris-Ouest a pris fin le 31 décembre 1986 et, à

d'autre part, la cour d'appel n'a pas recherché, pour qualifier l'entreprise, si l'activité en cause était précise et déterminée et si elle employait un personnel lui étant exclusivement affecté et n'a donc pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L. 122-12 du Code du travail ; alors qu'en outre, les dispositions de l'article L. 122-12 du Code du travail sont d'ordre public et applicables sans que soit exigé le consentement du nouvel employeur ; qu'ainsi la cour d'appel qui a cru pouvoir se fonder sur ce que l'AFTAM n'avait pas entendu reprendre à son compte l'activité de la société ONET, a violé ces dispositions par refus d'application et alors qu'enfin la cour d'appel devait rechercher dans quelles conditions l'utilisateur exploitait le service lui-même afin de déterminer s'il y avait poursuite de l'entreprise ; qu'en ne procédant pas à cette recherche et en se bornant à mentionner que l'AFTAM entendait pourvoir à moindres frais à une tâche nécessaire à la poursuite de son activité propre, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L. 122-12 du Code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a constaté que la société ONET n'avait perdu qu'un client dont l'activité était différente de la sienne ; que par ce seul motif la cour d'appel a justifié sa décision ;

Et sur le second moyen : (sans intérêt) ;

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi

résulte du transfert d'une activité importante dotée d'une organisation autonome et non de la seule perte d'un marché ; que la cour d'appel qui, pour décider que la Société nîmoise de tauromachie et de spectacles était tenue de continuer le contrat de Mme Bodrero Y..., s'est contentée de relever que la continuité du contrat de concession a été réalisée et que l'exploitation des arènes de Nîmes constitue une entité économique sans rechercher si l'activité transférée était importante et dotée d'une organisation suffisamment autonome pour être constitutive d'une véritable modification de la situation juridique du précédent concessionnaire, différente de la simple perte d'un marché, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-12 du Code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a fait ressortir qu'avait été transférée une entité économique conservant son identité et que l'activité en avait été reprise ; qu'elle a ainsi justifié sa décision ; d'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Et sur le second moyen : (sans intérêt) ;

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi

Arrêt n° 3 : Appart et Schwindling

compter du 1er janvier 1987, la concession a été confiée à la société Les Campings d'Ile-de-France ; que MM. X... et Y..., salariés du premier concessionnaire, et qui n'ont pas été employés par le second, ont demandé la condamnation de l'une ou l'autre société au paiement de certaines indemnités ;

Attendu que M. le Procureur général fait grief à l'arrêt d'avoir, par application de l'article L. 122-12 du Code du travail, accueilli les demandes à l'encontre du second concessionnaire au motif que l'existence d'un lien de droit entre les employeurs successifs n'est pas une condition nécessaire à l'application des dispositions de cet article et que " la jurisprudence de la Cour de justice des Communautés européennes paraît conforme à la solution retenue ", violant ainsi le droit interne et le droit communautaire ;

Mais attendu qu'après avoir constaté que l'objet de la concession portait sur l'exploitation d'un terrain de camping, la cour d'appel a retenu qu'une entité économique autonome comprenant, comme éléments d'exploitation, des terrains et des installations, avait été transférée, permettant au nouveau concessionnaire d'en poursuivre

l'activité ; qu'elle a ainsi justifié sa décision ; d'où il suit que le pourvoi n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi

Document n° 2 : Cass. soc. 7 juillet 1998 MGEN

Vu l'article L. 122-12, alinéa 2, du Code du travail ;

Attendu, selon ce texte tel qu'interprété au regard de la directive n° 77-187 du 14 février 1977, que les contrats de travail en cours sont maintenus entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise en cas de transfert d'une entité économique, conservant son identité, dont l'activité est poursuivie ou reprise ; que constitue une entité économique un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre ;

Attendu que, pour décider que l'article L. 122-12, alinéa 2, n'était pas applicable, l'arrêt attaqué énonce qu'il n'est pas démontré qu'il y a eu modification dans la situation juridique de l'employeur, que la Mutuelle générale de l'Education nationale (MGEN) s'est bornée à mettre un terme de façon unilatérale à un contrat de prestation de

service et que l'exécution d'un tel marché, par le nouveau titulaire, ne réalise pas, à elle seule, le transfert d'une entité économique ayant conservé son identité et dont l'activité s'est poursuivie ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui n'a pas recherché si le service d'examens médicaux assuré par la MGEN constituait une entité économique, n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 5 novembre 1996, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles.

Document n° 3 : Cass. soc. 13 décembre 1995

Attendu qu'il résulte de l'arrêt attaqué (Caen, 4 mars 1993) que l'hypermarché Continent de la Côte de Nacre à Caen, après avoir résilié le contrat de gardiennage le liant à la société SGI, a attribué le marché à un autre prestataire de service, la société SIPA à compter du 1er septembre 1990 ; que celle-ci a recruté trois des anciens agents de la société SGI après qu'ils eurent donné leur démission à leur précédent employeur ; que ces salariés ont été licenciés par la société SIPA le 6 octobre 1990 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que les salariés licenciés font grief à l'arrêt de les avoir déboutés de leurs demandes en rappels de salaires, indemnités de préavis, congés payés sur préavis, indemnités de licenciement, ainsi qu'à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que la cour d'appel qui, par une affirmation de principe, a déclaré que la circonstance que la même prestation soit fournie par la société SIPA avec le même personnel dans le même site et selon des exigences identiques ne suffisait pas, en l'absence de transfert des moyens d'exploitation, à caractériser le transfert d'une entité économique, sans prendre en considération la spécificité de l'activité de gardiennage, a violé l'article L. 122-12 du Code du travail ;

alors surtout que, la cour d'appel ne pouvait affirmer que l'intégralité du personnel n'avait pas été transférée puisqu'un salarié de SGI n'avait pas rejoint les effectifs de SIPA sans manifester, en violation de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile, avoir pris, en considération le moyen péremptoire par lequel les exposants soutenaient que ce salarié, lequel soulignait dans une attestation versée aux débats, qu'il avait refusé de démissionner en raison du non-respect de l'article L. -122.12 du Code du travail, avait été remplacé sur le site par un autre salarié de la société SGI, ce dont il résultait que l'ensemble de l'effectif nécessaire au gardiennage de la société Continent Côte de Nacre avait été maintenu dans les locaux et avait poursuivi l'activité de gardiennage sans interruption malgré le changement de prestataire de service ;

alors, enfin, et en toute hypothèse, qu'en ne répondant pas à l'argumentation péremptoire retenue par le jugement dont il était

demandé confirmation, et tiré de ce que le recrutement des exposants par la société SIPA n'avait été fait que dans le seul but de les contraindre à l'abandon de leurs droits, argumentation confortée par la constatation du caractère fallacieux de la cause de la rupture, la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que, la cour d'appel a constaté que si la société SIPA avait succédé à la société SGI dans l'exécution du marché de prestations de services, il n'y avait pas eu transfert des moyens d'exploitation permettant de considérer que l'entreprise s'était poursuivie ; qu'ayant ainsi fait ressortir qu'il n'y avait pas eu transfert d'une entité économique autonome dont l'activité a été poursuivie ou reprise, elle a abstraction faite d'autres motifs, et sans être tenue d'entrer dans le détail de l'argumentation des parties, pu décider que les salariés ne pouvaient bénéficier des dispositions de l'article L. 122-12 du Code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article 1153, alinéa 3, du Code civil ;

Attendu que la partie qui doit restituer une somme qu'elle détenait en vertu d'une décision de justice exécutoire n'en doit les intérêts au taux légal qu'à compter de la notification valant mise en demeure de la décision ouvrant droit à restitution ;

Attendu que la cour d'appel, infirmant le jugement entrepris a ordonné le remboursement des sommes perçues par les salariés au titre de l'exécution provisoire du jugement avec les intérêts au taux légal à compter de la date du dépôt des conclusions formalisant la demande ;

Qu'en statuant ainsi, elle a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qui concerne le point de départ des intérêts des sommes sujettes à restitution, l'arrêt rendu le 4 mars 1993, entre les parties, par la cour d'appel de Caen ;

Document n° 4 : CJCE 11 mars 1997 Ayse Süsen, aff. C-13/95

1 Par ordonnance du 30 novembre 1994, parvenue à la Cour le 18 janvier 1995, l'Arbeitsgericht Bonn a, en application de l'article 177 du traité CE, posé deux questions préjudicielles relatives à l'interprétation de la directive 77/187/CEE du Conseil, du 14 février 1977, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements (JO L 61, p. 26, ci-après la «directive»).

2 Ces questions ont été soulevées dans le cadre d'un litige opposant Mme Süsen à la société Zehnacker Gebäudereinigung Krankenhauservice (ci-après «Zehnacker»).

3 Mme Süsen était employée par Zehnacker qui l'avait affectée à des travaux de nettoyage dans les locaux de l'Aloisiuskolleg, un établissement d'enseignement secondaire situé à Bonn-Bad-Godesberg, en Allemagne, dans le cadre d'un contrat de nettoyage conclu entre ce dernier et Zehnacker. Celle-ci a licencié Mme Süsen, ainsi que sept autres employés affectés comme elle à l'entretien de cet établissement, en raison de la résiliation, avec effet au 30 juin 1994, par l'Aloisiuskolleg, du contrat qui la liait à Zehnacker.

4 L'Aloisiuskolleg a ensuite confié, par contrat, à compter du 1er août 1994, le nettoyage de ses locaux à la société Lefarth, intervenant dans le litige au principal. Il ne découle pas de l'ordonnance de renvoi que celle-ci ait offert aux salariés licenciés de Zehnacker de les réengager.

5 Mme Süsen a saisi l'Arbeitsgericht Bonn afin de faire constater que la notification de son congé par Zehnacker n'avait pas mis fin à la relation de travail qui la liait à cette dernière.

6 Estimant que la solution du litige dépendait de l'interprétation de la directive, cette juridiction a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) Eu égard aux arrêts rendus par la Cour le 14 avril 1994 dans l'affaire Christel Schmidt (C-392/92, Rec. p. I-1311) et le 19 mai 1992 dans l'affaire Dr. Sophie Redmond Stichting (C-29/91, Rec. p. I-3189), la directive 77/187/CEE s'applique-t-elle aussi lorsqu'une entreprise résilie le contrat conclu avec une entreprise tierce pour le céder ensuite à une autre entreprise tierce?

2) Y a-t-il aussi cession conventionnelle au sens de la directive dans une hypothèse telle que celle caractérisée à la première question lorsqu'aucun moyen de production matériel ou immatériel n'est cédé?»

7 Aux termes de son article 1er, paragraphe 1, «La ... directive est applicable aux transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements à un autre chef d'entreprise, résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion».

8 Dans l'arrêt Schmidt, précité, la Cour a jugé que cette disposition doit être interprétée en ce sens qu'entre dans son champ d'application une situation, telle que celle qui était caractérisée par l'ordonnance de renvoi, où un entrepreneur confie, par voie contractuelle, à un autre entrepreneur la responsabilité d'exécuter les travaux de nettoyage assurés auparavant de manière directe, même si, avant le transfert, ces travaux étaient exécutés par une seule employée. Auparavant, dans l'arrêt Redmond Stichting, précité, la Cour avait notamment considéré que la notion de «cession conventionnelle» trouve à s'appliquer dans une situation où une autorité publique décide de cesser d'accorder des subventions à une personne morale, et provoque ainsi l'arrêt complet et définitif des activités de celle-ci, pour les transférer à une autre personne morale poursuivant un but analogue.

9 Par ses deux questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi cherche à savoir si la directive s'applique également à une situation dans laquelle un donneur d'ouvrage, qui avait confié le nettoyage de ses locaux à un premier entrepreneur, résilie le contrat qui le liait à celui-ci et conclut, en vue de l'exécution de travaux similaires, un nouveau contrat avec un second

entrepreneur sans que l'opération s'accompagne d'une cession d'éléments d'actif, corporels ou incorporels, entre l'un et l'autre entrepreneur.

10 La directive vise à assurer la continuité des relations de travail existant dans le cadre d'une entité économique, indépendamment d'un changement du propriétaire. Le critère décisif pour établir l'existence d'un transfert au sens de cette directive est de savoir si l'entité en question garde son identité, ce qui résulte notamment de la poursuite effective de l'exploitation ou de sa reprise (arrêt du 18 mars 1986, Spijkers, 24/85, Rec. p. 1119, points 11 et 12, et, en dernier lieu, arrêt du 7 mars 1996, Merckx et Neuhuys, C-171/94 et C-172/94, Rec. p. I-1253, point 16; voir, également, avis consultatif de la Cour de l'Association européenne de libre-échange du 19 décembre 1996, E-2/96, Ulstein et Røiseng, non encore publié, point 27).

11 L'absence de lien conventionnel entre le cédant et le cessionnaire ou, comme en l'espèce, entre les deux entrepreneurs auxquels ont été successivement confiés les travaux de nettoyage d'un établissement scolaire, si elle peut constituer un indice qu'aucun transfert au sens de la directive n'est intervenu, ne saurait revêtir une importance déterminante à cet égard.

12 En effet, comme il a été jugé en dernier lieu dans l'arrêt Merckx et Neuhuys, précité, point 28, la directive est applicable dans toutes les hypothèses de changement, dans le cadre de relations contractuelles, de la personne physique ou morale responsable de l'exploitation de l'entreprise, qui contracte les obligations d'employeur vis-à-vis des employés de l'entreprise. Ainsi, pour que la directive s'applique, il n'est pas nécessaire qu'il existe des relations contractuelles directes entre le cédant et le cessionnaire, la cession pouvant aussi s'effectuer en deux étapes par l'intermédiaire d'un tiers, comme le propriétaire ou le bailleur.

13 Pour que la directive soit applicable, le transfert doit cependant porter sur une entité économique organisée de manière stable, dont l'activité ne se borne pas à l'exécution d'un ouvrage déterminé (arrêt du 19 septembre 1995, Rygaard, C-48/94, Rec. p. I-2745, point 20). La notion d'entité renvoie ainsi à un ensemble organisé de personnes et d'éléments permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre.

14 Pour déterminer si les conditions d'un transfert d'une entité sont remplies, il y a lieu de prendre en considération l'ensemble des circonstances de fait qui caractérisent l'opération en cause, au nombre desquelles figurent notamment le type d'entreprise ou d'établissement dont il s'agit, le transfert ou non d'éléments corporels, tels que les bâtiments et les biens mobiliers, la valeur des éléments incorporels au moment du transfert, la reprise ou non de l'essentiel des effectifs par le nouveau chef d'entreprise, le transfert ou non de la clientèle, ainsi que le degré de similarité des activités exercées avant et après le transfert et la durée d'une éventuelle suspension de ces activités. Ces éléments ne constituent toutefois que des aspects partiels de l'évaluation d'ensemble qui s'impose et ne saurait, de ce fait, être appréciés isolément (voir notamment arrêts Spijkers et Redmond Stichting, précités, respectivement points 13 et 24).

15 Comme l'ont relevé la plupart des intervenants à la procédure, la seule circonstance que le service effectué par l'ancien et le nouvel attributaire d'un marché est similaire ne permet pas ainsi de conclure au transfert d'une entité économique. En effet, une entité ne saurait être réduite à l'activité dont elle est chargée. Son identité ressort également d'autres éléments tels que le personnel qui la compose, son encadrement, l'organisation de son travail, ses méthodes d'exploitation ou encore, le cas échéant, les moyens d'exploitation à sa disposition.

16 La simple perte d'un marché de service au profit d'un concurrent ne saurait donc, par elle-même, révéler l'existence d'un transfert au sens de la directive. Dans cette situation, l'entreprise de service antérieurement titulaire du marché, si elle perd un client, n'en subsiste pas moins intégralement sans que l'on puisse considérer qu'un de ses établissements ou parties d'établissement ait été cédé au nouvel attributaire du marché.

17 Il convient également de relever que, si le transfert d'éléments d'actif figure au nombre des différents critères à prendre en considération par le juge national pour apprécier la réalité d'un transfert d'entreprise, l'absence de pareils éléments n'exclut pas nécessairement l'existence d'un tel transfert (voir arrêts Schmidt, précité, point 16, et Merckx et Neuhuys, précité, point 21). [...]

Par ces motifs,
LA COUR,
statuant sur les questions à elle soumises par l'Arbeitsgericht Bonn, par ordonnance du 30 novembre 1994, dit pour droit:
L'article 1er, paragraphe 1, de la directive 77/187/CEE du Conseil, du 14 février 1977, concernant le rapprochement des législations des

États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements, doit être interprété en ce sens que cette dernière ne s'applique pas à une situation dans laquelle un donneur d'ouvrage, qui avait confié le nettoyage de ses locaux à un premier entrepreneur, résilie le contrat qui le liait à celui-ci et conclut, en vue de l'exécution de travaux similaires, un nouveau contrat avec un second entrepreneur si l'opération ne s'accompagne ni d'une cession, entre l'un et l'autre entrepreneur, d'éléments d'actif, corporels ou incorporels, significatifs, ni d'une reprise, par le nouvel entrepreneur, d'une partie essentielle des effectifs, en termes de nombre et de compétence, que son prédécesseur affectait à l'exécution de son contrat.

Document n° 5 : Cass. soc. 18 juillet 2000 Perrier Vittel France

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nîmes, 14 mai 1998), que la société Perrier Vittel France, a conçu un projet de restructuration impliquant notamment l'externalisation de la Caisserie Centre bois de l'établissement de Vergèze, et le transfert de ce service à la société La Palette Rouge, dans le dessein de passer du système de la palette consignée à la palette louée ; qu'elle a soumis ce projet comportant, selon elle, transfert de 37 salariés en application de l'article L 122-12, alinéa 2, du Code du travail, au comité d'établissement de Vergèze, lequel, contestant l'existence d'une entité économique autonome, a saisi avec le syndicat CGT, le tribunal de grande instance ;

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt d'avoir confirmé le jugement du tribunal de grande instance de Nîmes en ce qu'il avait déclaré contraire à l'article L 122-12, le projet de transfert de la Caisserie Centre bois de Vergèze, déclaré inopposable aux salariés toute substitution d'employeur visée par ce projet, ordonné l'arrêt de la consultation des représentants du personnel sur ce projet et condamnant la société Perrier Vittel France au paiement d'une somme sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile et aux dépens, alors, selon le moyen, d'une part, qu'au sens de l'article L 122-12 du Code du travail, constitue une entité économique un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique poursuivant un objectif propre ; qu'en l'espèce, ayant constaté que « l'activité de fabrication et de réparation de palettes » de l'établissement de Vergèze de la société Perrier Vittel France était réalisée dans une unité dite « Caisserie Centre bois » comportant un personnel composé d' « un encadrement spécifique à l'atelier (un chef d'atelier et un chef d'équipe) » et de 37 autres salariés ayant une « ancienneté moyenne » de sept ans « à cet atelier, opérant » sur le site dans des bâtiments séparés « au moyen » d'un matériel spécifique à l'activité exercée « ne justifie pas légalement sa solution au regard du texte précité, l'arrêt attaqué qui considère que ladite unité ne constitue pas une entité économique aux motifs inopérants qu'il s'agit d'un démembrement des services centraux, que la fixation des objectifs de production, la planification de la production, l'organisation des équipes, et la gestion des personnels et des approvisionnements ne relèvent pas d'un pouvoir autonome de décision du personnel d'encadrement qui dépend des services centraux, et que deux salariés avaient été rattachés à l'atelier dans le cadre du projet de transfert de ce Centre bien que n'y appartenant pas tandis que sept autres qui y auraient été effectivement rattachés n'avaient pas été inclus dans ledit projet ; alors, d'autre part, qu'en se déterminant par la considération que la Caisserie Centre bois ne poursuivrait pas une « finalité économique propre » et ne serait

finalement qu'un » démembrement des services centraux », l'arrêt attaqué entre en contrariété directe avec la jurisprudence communautaire interprétative de la directive du 14 février 1977, selon laquelle la notion de transfert d'entreprise est applicable aussi bien lorsque l'activité économique est « accessoire » pour l'entreprise cédante que lorsqu'elle est essentielle, interprétation désormais confirmée par la directive 98/50/CE du 29 juin 1998 ; alors, de troisième part, et de toutes façons, que l'arrêt attaqué limite son examen au projet de transfert de « l'activité parcellaire » de l'entreprise occupant 37 salariés sur le site de Vergèze et ne s'explique nullement sur le fait acquis aux débats (conclusions Perrier Vittel France p 4 et 6 ; conclusions Comité d'établissement p 11), que la cession à la société LPR portait en réalité sur la totalité de la branche Caisserie Centre bois intéressant à la fois le site utilisé par Perrier Vittel France à Vergèze et le site de Contrexeville ;

qu'en se bornant, dès lors, à énoncer que le centre de tri et de réparation de palettes de Contrexeville serait autrement organisé que celui de Vergèze (arrêt p 12, alinéa 1er) et en refusant ainsi de considérer l'appartenance du site litigieux à l'ensemble de la branche cédée au même repreneur, la cour d'appel a, à ce titre encore, privé sa décision de base légale tant au regard de l'article L 122-12 du Code du travail que des directives communautaires susvisées ;

Mais attendu que constitue une entité économique pour l'application de l'article L 122-12, alinéa 2, du Code du travail un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique poursuivant un objectif propre ; que la reprise par un autre employeur d'une activité secondaire ou accessoire de l'entreprise n'entraîne le maintien des contrats de travail que si cette activité est exercée par l'entité économique autonome ;

Et attendu que la cour d'appel, qui n'avait à statuer que sur le projet soumis au comité d'établissement de Vergèze, a constaté que si ce projet concernait l'activité Caisserie Centre bois, ce service qui n'était qu'un simple démembrement des services centraux de l'entreprise, ne disposait pas au sein de l'établissement de Vergèze d'une autonomie, tant dans ses moyens en personnel, en raison de la polyvalence de la plupart des salariés, que dans l'organisation de sa production ; qu'ayant retenu que le service ne possédait pas de moyens particuliers tendant à des résultats spécifiques et à une finalité économique propre, elle a pu décider, sans méconnaître la directive du 14 février 1977 et conformément aux dispositions de l'article L 122-12, alinéa 2, du Code du travail, que la Caisserie Centre bois de Vergèze ne constituait pas une entité économique pour l'application du dernier de ces textes ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi.

Document n° 6 : Cass. soc. 25 juin 2002 AGS Paris

Sur le premier moyen du pourvoi principal de l'AGS et sur le moyen unique du pourvoi incident du liquidateur judiciaire réunis :

Vu l'article L 122-12, alinéa 2, du Code du travail, interprété au regard de la Directive n° 77/187 CEE du 14 février 1977 ;

Attendu que les contrats de travail en cours sont maintenus entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise, en cas de transfert d'une entité économique conservant son identité dont l'activité est poursuivie ou reprise ;

Attendu que la société Clinique de l'Espérance a cédé au Centre hospitalier du Haut-Anjou, avec effet au 1er octobre 1997, les immeubles dans lesquels était exploité un établissement de soin, ainsi que ses équipements, son matériel et son plateau technique ; que, prétendant que leurs contrats de travail avaient été rompus à cette date, les salariés de la Clinique ont invoqué à l'encontre de cette société, ensuite placée en liquidation judiciaire, des créances d'indemnités de rupture ;

Attendu que, pour reconnaître ces salariés créanciers d'indemnités de rupture et ordonner la délivrance de lettres de licenciement, la cour d'appel a relevé que la cession d'actifs ayant été consentie par une entité exploitée sous la forme d'une société anonyme de droit privé à un établissement public à caractère administratif, il en résultait qu'il n'y avait pas eu de continuation de la même entreprise et que la société Clinique de l'Espérance avait cessé son activité ; que le second alinéa de l'article L. 122-12 du Code du travail n'étant pas applicable, les contrats de travail des salariés de la Clinique n'avaient pas subsisté avec le Centre hospitalier, par ailleurs lié à son personnel par des rapports de droit public ; et que la décision de l'Assemblée plénière du 16 mars 1990 ne peut aller dans le sens de la thèse du liquidateur judiciaire, en raison de ce que cette décision précise que le transfert ne peut avoir lieu que pour une entité économique conservant son identité, ce qui n'est pas le cas, et dont l'activité est poursuivie, ce qui ne l'est pas davantage ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la seule circonstance que le cessionnaire soit un établissement public à caractère administratif lié à son personnel par des rapports de droit public ne peut suffire à caractériser une modification dans l'identité de l'entité économique transférée, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen des pourvois de l'AGS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes leurs dispositions, les arrêts rendus le 29 mars 2001, entre les parties, par la cour d'appel d'Angers ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Rennes.

II – Les effets de l'article L. 1224-1 du Code du travail

Document n°7 : Cass. soc. 16 janvier 2001 Sté Paradis Thalassa

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme X... était employée par la société Paradis Thalassa à la Clinique Wulfran Puget en qualité de manipulatrice radio, depuis 1990 ; que le 1er septembre 1992, la clinique a cessé d'exploiter le service radio qui a été désormais assuré dans les mêmes locaux par les docteurs Gouvernet, Dalmas, Ducassou et Loza ; que le 11 septembre 1992, Mme X..., qui avait refusé un emploi à temps partiel au service des praticiens, a été licenciée par la clinique par une lettre invoquant comme motif, " la suppression du poste de manipulateur radio effectuant des astreintes et des gardes de nuit " ;

Attendu que la société Paradis Thalassa fait grief à l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 28 avril 1998) de l'avoir condamnée au paiement de dommages-intérêts alors, selon le moyen, que la cour d'appel a constaté que l'entité économique dans laquelle travaillait Mme X... avait été cédée à compter du 1er septembre 1992 et qu'en l'absence de résiliation antérieure à la cession son contrat de travail avait été transféré de plein droit aux cessionnaires, ce dont il se déduisait nécessairement que c'était à eux, d'une part, de mettre en oeuvre une procédure de licenciement devant le refus de la salariée d'accepter une réduction à mi-temps de son emploi, d'autre part, de supporter les conséquences de cette rupture si elle était jugée illégitime ; qu'il s'ensuit que la faute commise par la société Paradis Thalassa, cédante, en licenciant Mme X... le 11 septembre 1992, à une date à laquelle, n'étant plus son employeur, elle n'avait plus qualité pour le

faire, a été sans effet sur les relations entre la salariée et les cessionnaires, lesquelles résultaient exclusivement de l'application de plein droit de l'article L. 122-12 du Code du travail, et n'a donc pas privé la salariée de la possibilité de se prévaloir des dispositions de ce texte à l'encontre de ses nouveaux employeurs ; que, dès lors, en l'état de ses propres constatations qui excluaient un lien de causalité entre la faute imputée à la société Paradis Thalassa et la perte des revenus de Mme X... jusqu'à la date de sa retraite, lequel préjudice n'était en réalité que celui que lui auraient causé ses nouveaux employeurs s'ils avaient prononcé à son encontre un licenciement jugé abusif, la cour d'appel a violé ensemble le texte susvisé et l'article 1382 du Code civil en condamnant la société Paradis Thalassa à réparer ce préjudice ;

Mais attendu que la cour d'appel a relevé que l'acte par lequel la clinique cédait aux quatre médecins radiologues le service radio, précisait que la clinique ne mettait aucun préposé à leur disposition ; que l'arrêt a ainsi fait ressortir l'accord illicite des deux parties pour éluder les dispositions de l'article L. 122-12 du Code du travail, accord mis en oeuvre par le licenciement prononcé par la clinique après le transfert du service ; que la condamnation de la clinique en qualité de coauteur du dommage subi par le salarié est ainsi légalement justifiée ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi.

Document 8 : Cass. soc. 6 novembre 1991

Attendu que la Société coopérative agricole d'aménagement du Nord de l'Aisne (SCAANA) a, par lettre du 24 décembre 1987, licencié pour motif économique, avec un préavis de 2 mois, M. X... et six autres salariés ; que le 1er janvier 1988, ont été constituées les sociétés d'exploitation des établissements Lebrun et LV Calcaire ; que les salariés ont exécuté leur préavis auprès de ces deux sociétés ; qu'ils ont attiré les trois sociétés devant la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement d'indemnités consécutives à la rupture de leur contrat de travail et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que ceux-ci font grief à l'arrêt confirmatif attaqué (Amiens, 28 novembre 1989) de les avoir déboutés de leur demande, alors, selon le pourvoi, d'une part, que les dispositions de l'article L. 122-12, alinéa 2, du Code du travail s'appliquent, même en l'absence d'un lien de droit entre les employeurs successifs, à tout transfert d'une entité économique conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise ; qu'ainsi en se déterminant comme elle l'a fait, au motif qu'il n'existerait aucun lien de droit entre les sociétés SCAANA et LV Calcaire et Lebrun, la cour d'appel a violé les articles 1er et 3 de la directive du 14 février 1977 du conseil des communautés européennes et L. 122-12, alinéa 2, du Code du travail ; alors, d'autre part, qu'après avoir constaté la poursuite de l'activité de la SCAANA pour le compte des sociétés LV Calcaire et Lebrun ainsi que l'acquisition ultérieure par ces sociétés des biens et moyens d'exploitation de la SCAANA, la cour d'appel se devait de rechercher, comme l'y invitaient les conclusions délaissées des salariés et ainsi qu'il en était justifié, si cette acquisition ne s'était pas accompagnée d'un transfert de fait de la clientèle, dans des conditions faisant apparaître l'existence d'un transfert d'une entité économique ayant conservé son identité et dont l'activité était poursuivie ; qu'ainsi, en se déterminant comme elle l'a fait, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de réponse à conclusions et privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-12, alinéa 2, du Code du travail ; alors encore, que pour l'application de l'article L. 122-12, alinéa 2, du Code du travail, les contrats de travail doivent être en cours au moment du transfert de l'activité de l'entreprise ; qu'en l'espèce, il résulte des constatations de l'arrêt qu'à compter du 4 janvier 1988 l'activité de la SCAANA s'est

poursuivie, par la mise à disposition de son personnel et de son matériel, pour le compte des sociétés LV Calcaire et Lebrun, en sorte que les contrats de travail, dont la rupture effective ne devait intervenir qu'à la fin du mois de mars 1988, étaient toujours en cours d'exécution au moment du transfert de l'activité de l'entreprise ; qu'ainsi, en se déterminant comme elle l'a fait, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé l'article L. 122-12, alinéa 2, du Code du travail ; alors enfin qu'en s'abstenant de rechercher comme l'y invitaient les conclusions délaissées des salariés, si les sociétés SCAANA, LV Calcaire et Lebrun n'avaient pas volontairement attendu l'expiration des contrats de travail pour officialiser un transfert d'activité d'ores et déjà réalisé, dans le seul but de faire échec aux droits des salariés, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de réponse à conclusions et privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-12, alinéa 2, du Code du travail ;

Mais attendu que l'article L. 122-12 du Code du travail n'est applicable qu'aux contrats en cours au moment où survient la modification dans la situation juridique de l'employeur et que les salariés licenciés antérieurement à cette modification ne peuvent se prévaloir des dispositions dudit article que s'il est démontré que l'opération de reprise a eu pour but ou pour effet de faire fraude à leurs droits ; qu'il s'ensuit que les contrats de travail ne se poursuivent avec le nouvel employeur que pour l'exécution du préavis en cours sans que le fait que les salariés continuent pendant cette période à travailler pour cet employeur suffise à rendre caducs les licenciements ; que la cour d'appel après avoir exactement décidé que le licenciement des salariés, dont l'emploi avait été supprimé, reposait sur un motif économique, a estimé que la preuve d'une fraude entre les employeurs n'était pas rapportée ; qu'abstraction faite du motif surabondant critiqué par la première branche, l'arrêt n'encourt pas les griefs du moyen ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois

Document 9 : Cass. soc. 4 avril 2006 Sté Apollo 92

Vu les articles L. 122-12, alinéa 2, et L. 122-9 du Code du travail ;

Attendu que la société Apollo 92 a succédé, à compter du 26 septembre 2002 à la société Kentauros, dans l'exploitation d'une concession automobile de la marque BMW sur le secteur d'Argenteuil-Courbevoie ; qu'après avoir invité les salariés relevant de la concession à un entretien, qui ne s'est pas tenu, la société Apollo 92 les a licenciés le 22 novembre 2002 pour faute grave, en raison d'un abandon de poste ;

Attendu que, pour condamner la société Apollo 92 au paiement d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts, la cour d'appel a retenu que celle-ci n'a pas rempli les obligations résultant du transfert des contrats de travail en n'indiquant pas aux salariés, dès le 26 septembre, la poursuite des contrats de travail avec désignation du lieu et du poste de travail de chacun et en subordonnant l'affectation des salariés à leur emploi à un entretien ;

Attendu, cependant, que lorsque les conditions d'application de

l'article L. 122-12, alinéa 2 du Code du travail sont réunies, la poursuite du contrat de travail avec le cessionnaire s'opère de plein droit et s'impose tant aux employeurs successifs qu'aux salariés ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il résultait de ses constatations que, malgré des mises en demeure du nouveau concessionnaire, les salariés avaient refusé de se rendre à des entretiens destinés à préciser les conditions de la poursuite de leur contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes leurs dispositions, les arrêts rendus le 10 février 2004, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris ;

Document 10 : Cass. soc. 1^{er} juin 2016 Mme X c/ Sté TPA

Sur le moyen unique pris en ses troisième et quatrième branches :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 12 juin 2014), que Mme X..., a été engagée à compter du 15 novembre 2005 en qualité de secrétaire comptable par la société Mousset santé services, devenue Sud santé services et exerçant ses fonctions au siège de la société à La Seyne-sur-Mer (Var) ; que par lettre du 15 octobre 2011, la société Sud santé services a informé l'intéressée que du fait de son affectation exclusive à l'activité de gestion des tiers payant et de la cession avec effet au 1er novembre 2011 de cette branche d'activité à la société Tiers payant assistance (TPA) ayant son siège à Lyon, son contrat de travail était transféré en application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail à cette société et que ses fonctions seraient exercées à Lyon ; que refusant le changement de son lieu de travail du fait de l'éloignement géographique, la salariée a été licenciée par la société TPA par lettre du 25 novembre 2011 ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail est subordonnée au transfert d'une entité économique autonome, laquelle se définit comme un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre ; qu'en l'espèce, pour dire que le contrat de travail de l'exposante avait été transféré à la société TPA en application de ce texte, la cour d'appel s'est déterminée par la circonstance que la gestion des tiers payant pour les officines de pharmacie constituait une branche d'activité autonome à laquelle Mme X... était exclusivement affectée depuis 2008 ; qu'en statuant ainsi, sans indiquer en quoi l'activité de gestion des tiers payant était exercée par un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels poursuivant un objectif propre, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard du texte susvisé ;

2°/ qu'en retenant que la gestion des tiers payant pour les officines de pharmacie constituait une branche d'activité autonome à laquelle Mme X... était exclusivement affectée depuis 2008, pour en déduire que le contrat de travail de l'exposante avait été transféré à la société TPA en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail, sans répondre au chef péremptoire des conclusions d'appel de la salariée, développé oralement à l'audience, qui faisait valoir qu'à l'instar des autres membres du personnel, l'exposante travaillait indifféremment sur les tâches de tiers payant, de comptabilité, de secrétariat et de gestion des stocks de toutes les pharmacies dont la société Sud santé services avait la charge, tandis que parmi ces salariés, seule l'exposante s'était vue signifier le transfert de son contrat de travail, ce qui caractérisait une mesure discriminatoire et incompatible avec la règle d'ordre public du texte susvisé, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ que lorsque l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail entraîne une modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer ; que, si, en cet état, le cessionnaire a la faculté de tirer les conséquences de ce refus en engageant une procédure de licenciement, ledit refus ne peut, à lui seul, constituer un motif de rupture du contrat de travail ; qu'en l'espèce, il est constant qu'à la suite de la cession d'une partie des activités de la société Sud santé services à la société TPA et au refus de la salariée de travailler pour le compte de cette dernière, Mme X... a fait l'objet d'un licenciement motivé par « son refus de changement de (ses) conditions de travail » ; que, dès lors, en décidant que le licenciement est justifié par une cause réelle et sérieuse, tout en relevant que le transfert du contrat de travail de la salariée entraînait la modification d'un élément essentiel de ses conditions d'exécution et, partant, était subordonné à l'accord préalable de Mme X..., ce dont il résulte que le refus exprimé par l'intéressée ne pouvait constituer un motif de licenciement, la cour d'appel a omis de tirer les conséquences légales de ses propres constatations et violé le texte susvisé, ensemble l'article L. 1221-1 du Code du travail ;

4°/ qu'en estimant que le refus opposé par la salariée à la modification de son contrat de travail était « d'ordre personnel », pour en déduire que son licenciement est justifié par une cause réelle et sérieuse, tout en relevant que ce motif était légitime, ce dont il résulte que le motif tiré d'un tel refus ne pouvait justifier la rupture du contrat de travail, la cour d'appel a omis de tirer les conséquences légales de ses propres constatations et violé l'article L. 1224-1 du code du travail, ensemble l'article L. 1221-1 du même code ;

Mais attendu que, lorsque l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail entraîne une modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer ; qu'il appartient alors au cessionnaire, s'il n'est pas en mesure de maintenir les conditions antérieures, soit de formuler de nouvelles propositions, soit de tirer les conséquences de ce refus en engageant une procédure de licenciement ; que la cour d'appel qui a constaté que le transfert partiel à la société TPA sise à Lyon de l'entité économique à laquelle était rattachée la salariée avait entraîné par lui-même une modification de son contrat de travail, en a exactement déduit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les première et deuxième branches du moyen qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Document n° 11 : Cass. soc. 20 janvier 1998 Guermonprez

Sur le moyen unique :

Attendu que M. Guermonprez a été engagé le 1er septembre 1988, en qualité de cadre commercial par la société Pompes Maroger ; que par jugement du 17 janvier 1991, cette société a été mise en redressement judiciaire ; que la liquidation judiciaire a été ordonnée par un jugement du 28 mars 1991 qui a autorisé le maintien de l'activité de la société pendant un mois ; que par une ordonnance du 10 avril 1991, le juge-commissaire a autorisé le mandataire liquidateur à céder le fonds de commerce de la société Pompes Maroger à la société Vallat-Irrig-Elec ; qu'antérieurement à la réalisation de cette cession, le mandataire liquidateur a licencié tous les salariés, dont M. Guermonprez par lettre du 25 avril 1991 ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt attaqué (Nîmes, 14 décembre 1994) d'avoir rejeté sa demande en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour violation de l'ordre des licenciements, alors, selon le moyen, que, d'une part, des propres constatations de l'arrêt ressortait que le fonds de commerce de la société Pompes Maroger avait été intégralement repris par M. Vallat, ayant créé une entreprise nouvelle, avec l'autorisation résultant d'une ordonnance du juge-commissaire du 10 avril 1991, antérieure au licenciement du salarié, décidé par le liquidateur le 19 avril suivant ; qu'ayant en outre constaté que certains salariés de l'entreprise ainsi cédée avaient été repris par le nouvel employeur, l'arrêt attaqué n'a dénié le caractère abusif du licenciement du salarié, dont l'emploi n'a pas été supprimé dans la nouvelle entreprise, révélant une mesure discriminatoire à son encontre et, en tout cas, non justifiée par une réorganisation, d'ailleurs non constatée, de la nouvelle entreprise, qu'au prix d'une méconnaissance des effets légaux de ses propres constatations et d'une violation des dispositions

d'ordre public de l'article L. 122-12, alinéa 2, du Code du travail, destiné à assurer la stabilité de l'emploi ; alors que, d'autre part, compte tenu de la reprise de certains salariés par l'entreprise nouvelle, le liquidateur était tenu de fournir au salarié, l'ayant demandé le 30 avril 1991, les critères retenus pour déterminer l'ordre des licenciements ; que son abstention entachait d'irrégularité substantielle le licenciement du salarié, dont l'emploi n'était pas supprimé ; qu'en refusant de tirer les conséquences de cette irrégularité, non réparée par l'octroi d'une indemnité réduite pour une autre cause, l'arrêt attaqué a violé, par refus d'application, les articles L. 122-14-2 modifié par la loi du 2 août 1989 et L. 321-1-1 modifié du Code du travail ;

Mais attendu que si comme le soutient exactement le pourvoi, la cession du fonds de commerce exploité par la société Pompes Maroger a entraîné le transfert d'une entité économique autonome, dont l'activité a été poursuivie par la société Vallat-Irrig-Elec qui était tenue, en application de l'article L. 122-12 du Code du travail de reprendre les contrats de travail des salariés, il en résulte seulement que les licenciements prononcés par le mandataire liquidateur étaient sans effet ;

D'où il suit que la demande de M. Guermonprez, exclusivement dirigée contre le mandataire liquidateur de la société Pompes Maroger et tendant à voir réparer les conséquences dommageables de son licenciement et d'une prétendue inobservation de l'ordre des licenciements était inopérante et ne pouvait qu'être rejetée ; que, par ces motifs de pur droit substitués à ceux de l'arrêt, celui-ci se trouve légalement justifié ; que le moyen n'est donc pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi.

Document n° 12 : Cass. soc. 11 mars 2003 Voisin

Attendu que M. Voisin, 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 1er 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 ;

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

Attendu que M. Voisin fait grief à l'arrêt attaqué (Rennes, 30 janvier 2001) 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, 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 alors, selon le moyen :

1) que l'ordonnance de référé rendue le 20 novembre 1998 par le tribunal de commerce dans une affaire opposant le liquidateur judiciaire à la société Ever Plast, a constaté que par jugement du 20 juillet 1998, le Tribunal avait rejeté le plan de cession présenté par la société Ever Plast et avait prononcé la liquidation judiciaire de la société Plast'lux ; que le tribunal de commerce a relevé que "bientôt" la société Ever Plast s'était comportée comme si elle était propriétaire du fonds, installant notamment ses bureaux dans un local adjacent à ceux de Plast'lux, plaçant dans le même hall d'entrée une boîte à lettre SA Ever Plast, à côté de celle de Plast'Lux, tout en reprenant le dirigeant de cette dernière, licencié suite à la liquidation judiciaire ; que la seule date citée est celle du 16 juillet 1998, à laquelle il a été constaté que la société Ever Plast prospectait la clientèle de la société Plast'lux ; qu'en estimant qu'il ressortait de l'ordonnance de référé susvisé que "dès avant le prononcé de la liquidation judiciaire de la société Plast'lux", la société Ever Plast s'était comportée comme le propriétaire du fonds, pour en déduire qu'il y avait eu transfert d'une entité économique autonome dans les conditions de l'article L.

122-12 du Code du travail avant le licenciement de M. Voisin, quand pourtant l'ordonnance ne mentionnait pas, mis à part la prospection de la clientèle, que le comportement de l'intéressée avait eu lieu "avant le prononcé de la liquidation judiciaire de la société Plast'lux", la cour d'appel a dénaturé l'ordonnance du 20 novembre 1998 et violé l'article 1134 du Code civil ;

2) qu'en toute hypothèse, le transfert d'une entité économique dans les conditions de l'article L. 122-12 du Code du travail ne saurait résulter d'un comportement de parasitisme illicite de la part du prétendu repreneur ; qu'en l'espèce, l'ordonnance de référé du 20 novembre 1998, rendue par le tribunal de commerce dans une affaire opposant le liquidateur judiciaire de la société Plast'lux à la société Ever Plast, a constaté l'existence d'un trouble manifestement illicite résultant du comportement de la société Ever Plast qui avait procédé à un détournement du fonds de commerce de la société Plast'lux à son profit ; qu'à l'appui de sa décision, le tribunal de commerce a relevé que la société Ever Plast, dont le plan de cession de la société Plast'lux avait été rejeté, faute de justifier d'un prix suffisant, s'était alors comportée comme si elle était propriétaire du fonds, en se présentant comme le repreneur du fonds, créant une confusion dans l'esprit de la clientèle ; qu'en se fondant sur cette ordonnance, qui constatait l'existence d'un comportement illicite de la part de la société Ever Plast, qui s'était illégalement immiscée dans la gestion de la société Plast'lux sans son accord, pour décider qu'il y avait eu transfert d'une entité économique autonome dans les conditions de l'article L. 122-12 du Code du travail, la cour d'appel a violé l'article susvisé ;

3) que tout jugement doit contenir une motivation propre ; qu'il ne peut se référer, sans autre examen, à une décision antérieure ayant un objet différent et rendue dans une autre instance entre des parties différentes, et qui n'a pas autorité de la chose jugée ; qu'en se référant aux motifs de l'ordonnance de référé rendue le 20 novembre 1998 par le tribunal de Grasse, qui avait constaté qu'il y avait eu détournement du fonds de la société Plast'lux par la société Ever Plast, pour en déduire qu'il y avait transfert d'une entité économique dans les conditions de l'article L. 122-12 du Code du travail, sans procéder à des constatations propres, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-12 du Code du travail ;

4) qu'en toute hypothèse, la mise en oeuvre de l'article L. 122-12, alinéa 2, du Code du travail ne s'impose que s'il y a transfert d'une entité économique qui a conservé son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise ; qu'en l'espèce, la société Plast'lux avait deux activités distinctes, l'une de distribution, l'autre de fabrication ; qu'en constatant, pour établir le transfert d'une entité économique autonome dans les conditions de l'article L. 122-12 du Code du travail, que la société Ever Plast avait installé ses bureaux dans les locaux de la société Plast'lux, reprenant tous ses documents commerciaux, son matériel, une partie de ses représentants, son dirigeant, ses contrats et sa clientèle pour poursuivre la même activité, sans caractériser la nature et le caractère autonome de l'activité ainsi poursuivie, et donc sans rechercher si le contrat de travail de M. Voisin était susceptible de correspondre à cette dernière, la cour d'appel a privé sa décision de base légale, au regard de l'article susvisé ;

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. Voisin, prononcé par le liquidateur, était sans effet ;

Que le moyen n'est pas fondé en ses quatre premières branches ;

Et, sur les deux dernières branches du moyen :

Attendu que M. Voisin 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. Voisin, 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. Voisin 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 repreneur 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 ;

Document n° 13 : Cass. soc. 10 avril 2008 Libouton

Sur les deux premiers moyens, réunis ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 21 septembre 2006) que M. X... a été employé à partir du 15 mai 2002 par la société Cini, dont M. Y... était le gérant ; que le 16 mai 2002, la société Cini a été placée en liquidation judiciaire ; que, soutenant que son contrat de travail avait alors été poursuivi par M. Y... et que celui-ci avait cessé de lui payer ses salaires à partir du mois d'avril 2003, M. X... a saisi le juge prud'homal de demandes en paiement de salaires, d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts ;

Attendu que M. Y... fait grief aux arrêts d'avoir mis hors de cause le liquidateur judiciaire de la société Cini et de l'avoir condamné au paiement de salaires, d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1°/ que l'ouverture ou le prononcé de la liquidation judiciaire de l'employeur n'entraîne pas en soi la rupture des contrats de travail qui se poursuivent avec la société liquidée tant que les salariés ne sont pas licenciés par le liquidateur ; qu'il appartient à ce dernier, qui exerce les droits et actions du débiteur liquidé, d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir le nombre et le nom des salariés de la société qu'il a la charge de liquider ; qu'en mettant hors de cause le liquidateur judiciaire au seul motif qu'il avait fait état de son ignorance de l'existence de personnel dans la société Cini, qui n'a pas comparu devant le tribunal de commerce tandis que la carence du mandataire liquidateur dans l'accomplissement de ses obligations professionnelles ne fait pas obstacle à ce que les indemnités de rupture des contrats de travail des salariés de la société liquidée soient mises à la charge de la procédure collective ; qu'en mettant

hors de cause le liquidateur judiciaire, la cour d'appel a violé ensemble les articles L. 622-4 et suivants du code de commerce et L. 321-8 et suivants du code du travail ;

2°/ que la déclaration d'une partie devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes ne peut constituer un aveu judiciaire que si elle porte sur un point de fait et non un point de droit ; qu'en déduisant de l'engagement pris par M. Y..., en qualité d'associé gérant de la société Cini, de régler les salaires, la reconnaissance de sa qualité d'employeur à titre personnel, au demeurant contestée dans ses écritures au fond, la cour d'appel a violé l'article 1356 du code civil ;

3°/ que l'application volontaire de l'article L. 122-12 du code du travail nécessite l'accord exprès du salarié ; qu'en décidant que le transfert des contrats de travail s'était opéré par une application volontaire de l'article L. 122-12 du code du travail au motif inopérant que M. Y... avait poursuivi, à titre personnel, une activité de rénovation et d'entretien d'immeubles postérieurement à la liquidation judiciaire de la société Cini, et qu'il avait donné des instructions au salarié bien après avoir eu connaissance du placement de la société Cini en liquidation judiciaire, sans constater que les salariés auraient donné leur consentement exprès à ce transfert de contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 122-12 du code du travail ;

4°/ que lorsque les conditions d'application de l'article L. 122-12, alinéa 2, du code du travail ne sont pas réunies, le transfert du contrat de travail d'un salarié d'une entreprise à une autre constitue une modification du contrat de travail qui ne peut intervenir sans son accord exprès, lequel ne peut résulter de la seule poursuite du contrat de travail ; qu'ayant constaté que les conditions d'application de

l'article L. 122-12 n'étaient pas réunies, la cour d'appel, qui décidait néanmoins que le contrat de travail avait été transféré par application volontaire de l'article L. 122-12 du code du travail dès lors que le salarié avait poursuivi son activité sous la direction de M. Y..., la cour d'appel a violé l'article L. 122-12 du code du travail ;
5° que la seule cession d'une unité de production entraîne de plein droit le transfert d'une entité économique autonome et par voie de conséquence le transfert des contrats de travail ; qu'ayant constaté qu'aucune cession d'une unité de production composée de tout ou partie de l'activité mobilier ou immobilier de l'entreprise en liquidation judiciaire n'avait été autorisée par le juge commissaire, la cour d'appel, à supposer qu'elle ait fait sienne la motivation des premiers juges, a violé l'article L. 122-12 du code du travail ;

Mais attendu d'abord que le principe selon lequel, lorsque les conditions d'application de l'article L. 122-12, alinéa 2, du code du travail ne sont pas réunies, le transfert du contrat de travail du salarié ne peut s'opérer qu'avec son consentement exprès, ayant été édicté dans le seul intérêt du salarié, sa méconnaissance ne peut être invoquée que par celui-ci ;

Doc. 14 : Cass. soc., 28 janv. 2015, n° 13-16.719, FS-P+B

LA COUR – (...)

• Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 13 mars 2013), que M. et Mme R. ont été engagés à compter du 15 mars 1982 en qualité de gardiens de l'immeuble 6-8 place de Champerret à Paris par la Caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines (CANSSM), propriétaire de l'immeuble ; que le 11 décembre 2008, la CANSSM a vendu l'immeuble à la société HLM Sageco, aux droits de laquelle vient la société Efidis ; que le 25 novembre 2008, la société HLM Sageco proposait de nouveaux contrats de travail aux époux R., qui lui ont répondu le 10 décembre suivant que leurs contrats devaient se poursuivre de plein droit par effet de leur transfert ; que le 20 avril 2009, ils ont été licenciés pour motif économique par la CANSSM ; qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale de demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal de la société Efidis :

• Attendu que la société Efidis fait grief à l'arrêt de dire que l'article L. 1224-1 du Code du travail est applicable à la vente de l'immeuble dans lequel les époux R. étaient employés comme gardiens, que le licenciement qui leur a été notifié par la CANSSM est privé d'effet, qu'aucune rupture du contrat de travail n'a été notifiée par la société Sageco, que la rupture de leur contrat de travail s'analyse comme un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et de condamner, en conséquence, la société Efidis venant aux droits de la société Sageco à payer solidairement avec la CANSSM des sommes à titre d'indemnité pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse aux salariés et à rembourser solidairement avec la CANSSM les indemnités de chômage aux organismes sociaux, alors, selon le moyen :

1° que l'article L. 122-12, alinéa 2, devenu l'article L. 1224-1 du Code du travail, ne s'applique qu'en cas de transfert d'une entité économique autonome et que constitue une telle entité un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels poursuivant un objectif économique propre ; que la cession d'un bien immobilier ne constitue pas, en soi, le transfert d'une entité économique autonome ; qu'en l'espèce, l'acte de cession ne stipulait pas que l'acquéreur était subrogé dans les droits et obligations du vendeur en ce qui concerne les contrats de travail des gardiens ni qu'il s'engageait à poursuivre ces contrats, mais seulement qu'il proposerait aux époux R. de nouveaux contrats de travail ; qu'en déduisant du seul fait que les parties à l'acte de cession aient pris des dispositions sur le sort de ces employés l'existence d'une entité économique autonome imposant en conséquence au cessionnaire de poursuivre les contrats de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 1224-1 du Code du travail ;

2° que l'existence d'une relation de travail dépend des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur et 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

Attendu ensuite qu'abstraction faite des motifs surabondants visés dans les première et deuxième branches du moyen, la cour d'appel a constaté qu'après la liquidation judiciaire de la société qu'il dirigeait, M. Y... avait continué personnellement à employer les ouvriers de cette société sur les mêmes chantiers et sous son autorité, en leur délivrant des bulletins de paie et en les rémunérant sur ses comptes personnels ou sur ceux de sa famille jusqu'en mars 2003 ; qu'elle a pu en déduire qu'il avait ainsi fait volontairement application de l'article L. 122-12, alinéa 2, du code du travail, en poursuivant avec M. X..., pour son propre compte, l'activité de rénovation et d'entretien d'immeuble auparavant exercée par la société Cini ;
Que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen :

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

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi ;

directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; que la société Efidis venant aux droits de la société Sageco faisait valoir, sans être contestée, que la CANSSM avait de fait continué à se comporter comme l'employeur des époux R. après la cession et jusqu'au 20 mars 2009, date à laquelle ils avaient quitté l'immeuble, et même au-delà puisqu'elle leur avait versé une rémunération jusqu'au mois de juillet 2009, tandis que la société Sageco ne leur avait jamais donné la moindre directive ni versé la moindre rémunération, qu'ils n'avaient jamais été placés sous son autorité ni son contrôle et qu'en l'absence de lien de subordination, elle n'était donc pas leur employeur ; qu'en reprochant à la société Sageco de ne pas avoir notifié de licenciements aux époux R. du seul fait que ceux-ci ont continué à exercer leur fonction de gardien après la cession et que la société Sageco a récupéré leur logement, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du Code du travail ;

• Mais attendu qu'ayant retenu que la cession ne portait pas seulement sur la propriété de l'immeuble, mais qu'elle emportait légalement la subrogation dans les droits et obligations des baux en cours et des risques qui en découlaient, et que dans l'acte de cession des dispositions étaient prises concernant les contrats de travail des gardiens, la poursuite d'une activité de gardiennage et le maintien de l'affectation des locaux nécessaires à cette activité, la cour d'appel a pu en déduire le transfert d'un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels et incorporels permettant l'exercice d'une activité économique poursuivant un objectif propre et a exactement décidé que ce transfert imposait à la société HLM Sageco de poursuivre aux mêmes conditions les contrats de travail des salariés gardiens ; que le moyen inopérant en sa seconde branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de la CANSSM :

• Attendu que la CANSSM fait grief à l'arrêt de la condamner solidairement avec la société Efidis au paiement de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :

1° que le salarié licencié sans cause réelle et sérieuse par le cessionnaire postérieurement au transfert de l'entité économique, ne peut solliciter la condamnation solidaire du cédant au paiement de dommages-intérêts, sauf à établir l'existence entre eux d'une collusion frauduleuse visant à faire échec à l'application des dispositions d'ordre public de l'article L. 1224-1 du Code du travail ; qu'en condamnant la CANSSM solidairement au paiement des indemnités de licenciement dont le cessionnaire était redevable pour avoir licencié M. et Mme R sans cause réelle et sérieuse, sans autrement caractériser l'existence d'une collusion frauduleuse entre la CANSSM et le cessionnaire, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-3 et L. 1224-1 du Code du travail ;

2° qu'en condamnant solidairement la CANSSM au paiement des indemnités de licenciement dont le cessionnaire était redevable pour

le licenciement sans cause réelle et sérieuse de M. et Mme R. après avoir constaté que le cessionnaire s'était expressément engagé dans l'acte de cession à assumer la charge exclusive, sans recours contre le cédant, de toute conséquence résultant de sa reprise du logement de fonction des salariés, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations en violation des articles L. 1233-3 du Code du travail et 1134 du Code civil ;

• Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que les sociétés cédante et cessionnaire s'étaient entendues, dans l'acte de cession, sur la poursuite des contrats de travail à des conditions différentes de celles en vigueur au jour du transfert et sur les conséquences éventuelles d'une résiliation des contrats, a exactement décidé que les

Doc. 15: Cass. soc., 1er juin 2016, n° 14-21.143.

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

Donne acte à Mme X... de sa régularisation de l'instance à l'égard de M. Simon Y..., ès qualité de liquidateur judiciaire de la société Sud santé services ;

Sur le moyen unique pris en ses troisième et quatrième branches :
2011

de cette branche d'activité à la société Tiers payant assistance (TPA) ayant son siège à Lyon, son contrat de travail était transféré en application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail à cette société et que ses fonctions seraient exercées à Lyon ; que refusant le changement de son lieu de travail du fait de l'éloignement géographique, la salariée a été licenciée par la société TPA par lettre du 25 novembre 2011 ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que l'application des dispositions de l'article L. 1224-1 du code du travail est subordonnée au transfert d'une entité économique autonome, laquelle se définit comme un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre ; qu'en l'espèce, pour dire que le contrat de travail de l'exposante avait été transféré à la société TPA en application de ce texte, la cour d'appel s'est déterminée par la circonstance que la gestion des tiers payant pour les officines de pharmacie constituait une branche d'activité autonome à laquelle Mme X... était exclusivement affectée depuis 2008 ; qu'en statuant ainsi, sans indiquer en quoi l'activité de gestion des tiers payant était exercée par un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels poursuivant un objectif propre, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard du texte susvisé ;

2°/ qu'en retenant que la gestion des tiers payant pour les officines de pharmacie constituait une branche d'activité autonome à laquelle Mme X... était exclusivement affectée depuis 2008, pour en déduire que le contrat de travail de l'exposante avait été transféré à la société TPA en application de l'article L. 1224-1 du Code du travail, sans répondre au chef péremptoire des conclusions d'appel de la salariée, développé oralement à l'audience, qui faisait valoir qu'à l'instar des autres membres du personnel, l'exposante travaillait indifféremment sur les tâches de tiers payant, de comptabilité, de secrétariat et de gestion des stocks de toutes les pharmacies dont la société Sud santé services avait la charge, tandis que parmi ces salariés, seule l'exposante s'était vue signifier le transfert de son contrat de travail, ce qui caractérisait une mesure discriminatoire et incompatible avec la règle d'ordre public du texte susvisé, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ que lorsque l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail entraîne une modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer ; que, si, en cet état, le cessionnaire a la faculté de tirer les conséquences de ce refus en engageant une procédure de licenciement, ledit refus ne peut, à lui seul, constituer un motif de rupture du contrat de travail ; qu'en l'espèce, il est constant qu'à la suite de la cession d'une partie des activités de la société Sud santé services à la société TPA et au refus de la salariée de travailler pour le compte de cette dernière,

sociétés devaient réparer le préjudice des salariés lié à la rupture de leur contrat ainsi causée par leur action commune et de les condamner in solidum au paiement de dommages-intérêts ; que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

• Rejette (...)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, du 12 juin 2014), que Mme X..., a été engagée à compter du 15 novembre 2005 en qualité de secrétaire comptable par la société Mousset santé services, devenue Sud santé services et exerçait ses fonctions au siège de la société à La Seyne-sur-Mer (Var) ; que par lettre du 15 octobre 2011, la société Sud santé services a informé l'intéressée que du fait de son affectation exclusive à l'activité de gestion des tiers payant et de la cession avec effet au 1er novembre

Mme X... a fait l'objet d'un licenciement motivé par « son refus de changement de (ses) conditions de travail » ; que, dès lors, en décidant que le licenciement est justifié par une cause réelle et sérieuse, tout en relevant que le transfert du contrat de travail de la salariée entraînait la modification d'un élément essentiel de ses conditions d'exécution et, partant, était subordonné à l'accord préalable de Mme X..., ce dont il résulte que le refus exprimé par l'intéressée ne pouvait constituer un motif de licenciement, la cour d'appel a omis de tirer les conséquences légales de ses propres constatations et violé le texte susvisé, ensemble l'article L. 1221-1 du Code du travail ;

4°/ qu'en estimant que le refus opposé par la salariée à la modification de son contrat de travail était « d'ordre personnel », pour en déduire que son licenciement est justifié par une cause réelle et sérieuse, tout en relevant que ce motif était légitime, ce dont il résulte que le motif tiré d'un tel refus ne pouvait justifier la rupture du contrat de travail, la cour d'appel a omis de tirer les conséquences légales de ses propres constatations et violé l'article L. 1224-1 du code du travail, ensemble l'article L. 1221-1 du même code ;

Mais attendu que, lorsque l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail entraîne une modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer ; qu'il appartient alors au cessionnaire, s'il n'est pas en mesure de maintenir les conditions antérieures, soit de formuler de nouvelles propositions, soit de tirer les conséquences de ce refus en engageant une procédure de licenciement ; que la cour d'appel qui a constaté que le transfert partiel à la société TPA sise à Lyon de l'entité économique à laquelle était rattachée la salariée avait entraîné par lui-même une modification de son contrat de travail, en a exactement déduit que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les première et deuxième branches du moyen qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

Doc. 16 : Arrêt n°655 du 17 avril 2019 (17-17.880 ; 17-17.881 ; 17-17.882 ; 17-17.884 ; 17-17.885 ; 17-17.886) - Cour de cassation - Chambre sociale

Vu la connexité, joint les pourvois M 17-17.880, P 17-17.882, R 17-17.884, S 17-17.885, N 17-17.881 et T 17-17.886 ;

Sur le moyen unique :

Attendu, selon les arrêts attaqués (Rennes, 10 mars 2017), que Mmes L... , Y... , G... , R... , J... et D... ont été engagées par la société le Bouquet nantais et exerçaient respectivement en dernier lieu à Nantes les fonctions d'assistantes commerciales, d'assistante de direction, d'assistante marketing, de responsable de fabrication et d'employée libre-service ; que le 12 mai 2012, la société Le Bouquet nantais a cédé son activité de vente et de commercialisation de fleurs par internet à la société Bloom Trade, avec effet au 14 mai 2012, et le contrat de travail des salariées a été transféré au profit de cette dernière ; que le 14 mai 2012, la société Bloom Trade a proposé la modification du lieu d'exécution du contrat de travail à Orléans aux salariées qui lui ont notifié leur refus ; que les salariées ont été licenciées pour refus de modification du lieu d'exécution de travail ; que contestant le motif personnel de leur licenciement, elles ont saisi la juridiction prud'homale pour voir dire leur licenciement dénué de cause réelle et sérieuse et obtenir diverses indemnités ;

Attendu que l'employeur fait grief aux arrêts de dire que le licenciement de Mmes L... , Y... , G... , R... , J... et D... doit être requalifié en licenciement économique et qu'il est dépourvu de cause réelle et sérieuse, de le condamner à leur verser diverses sommes à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi qu'au titre de l'article 700 du code de procédure civile alors, selon le moyen :

1°/ que le défaut de réponse à conclusions constitue un défaut de motifs ; qu'en l'espèce, la société Bloom Trade faisait valoir dans ses conclusions d'appel que les contrats de travail des salariées défenderesses aux pourvois comportaient une clause de mobilité en vertu de laquelle elles s'étaient engagées à accepter un déplacement de leur lieu de travail au nouveau siège social de l'entreprise si bien que leur refus d'accepter le transfert de leur lieu de travail au siège social de la société Bloom Trade à Orléans constituait une faute justifiant leur licenciement pour motif personnel ; qu'en retenant que la société Bloom Trade avait retenu à tort un motif personnel pour licencier les salariées et que leur licenciement était en conséquence dépourvu de cause réelle et sérieuse sans répondre à ce moyen déterminant des conclusions de l'exposante, la cour d'appel a méconnu les exigences posées par l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ que lorsque l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail entraîne une modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer ; qu'il appartient alors au cessionnaire, s'il n'est pas en mesure de maintenir les conditions antérieures, soit de formuler de nouvelles propositions, soit de tirer les conséquences de ce refus en engageant une procédure de licenciement ; que le refus du salarié dans ces circonstances constitue, pour le repreneur, une cause réelle et sérieuse de licenciement ne relevant pas des dispositions relatives au licenciement économique ; qu'en l'espèce, pour considérer que les licenciements des salariées défenderesses aux pourvois présentaient un caractère manifestement économique et en déduire qu'ils ne reposaient sur aucune cause réelle et sérieuse, la société Bloom Trade ayant invoqué à tort un motif personnel, la cour d'appel a retenu qu'il ressortait des lettres de licenciement des salariées que leur mutation s'imposait au regard de la volonté de l'entreprise de ne conserver qu'un seul lieu de production dans un but de réaliser des économies ; qu'en statuant par ces motifs inopérants alors qu'il ressortait de ses propres constatations que le transfert à la société Bloom Trade, située à Orléans, de l'activité de vente et commercialisation de fleurs par internet exploitée jusque-là par la société Le Bouquet nantais, avait par lui-même entraîné une modification des contrats de travail des salariés transférés à la société Bloom Trade, cette société ne pouvant maintenir les conditions antérieures de travail de ces salariés faute de disposer d'un établissement dans la région de Nantes, si bien que les refus de ces salariés de poursuivre l'exécution de leur contrat de travail à Orléans constituaient, pour la société Bloom Trade, une cause réelle et sérieuse de licenciement ne relevant pas des dispositions relatives au licenciement économique, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1221-1, L. 1224-1 et L. 1233-3 du code du travail ;

Mais attendu, d'une part, que lorsque l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail entraîne une modification du contrat de travail autre que le changement d'employeur, le salarié est en droit de s'y opposer et, 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 ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la modification du contrat de travail des salariées s'inscrivait dans la volonté de l'entreprise de ne conserver qu'un seul lieu de production dans le but de réaliser des économies, que l'objectif affiché était la pérennisation de son activité internet et que le motif réel du licenciement résultait donc de la réorganisation de la société cessionnaire Bloom Trade à la suite du rachat d'une branche d'activité de la société le Bouquet nantais, en a exactement déduit, sans être tenue de répondre à un moyen que les termes de la lettre de licenciement rendaient inopérant, que le licenciement avait la nature juridique d'un licenciement économique, ce dont il résultait qu'ayant été prononcé pour motif personnel, il était dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Séance n° 7 : Droit commun du licenciement et motif personnel

I – Procédure et allégation du motif

- Doc. 1 : Cass. soc., 29 novembre 1990, *Rogie* : Dr. soc. 1991, p. 99.
Doc. 2 : Cass. Ass. Plén., 27 novembre 1998, *Alvès*, Bull. civ., n°6.
Doc. 3 : Cass. soc. 30 juin 2016, n°15-16066, *M. X c/ Association Hôtel social*

II – Cause réelle et sérieuse

- Doc. 4 : Cass. soc., 29 novembre 1990, *Mme Fertray*, Bull. civ., V, n°597.
Doc. 5 : Cass. soc., 29 mai 2001, *Sté Dubois*, Bull. civ., V, n°183.
Doc. 6 : Cass. soc., 22 janvier 1992, *Sté Robuchon*, Bull. civ., V, n° 30.
Doc. 7 : Cass. soc. 16 décembre 1997, *Delamaere*, Bull. civ., V, n° 411
Doc. 8 : Cass. Soc. 27 mars 2012, *M. X c/ Société Air Tahiti Nui*, n°10-19915
Doc. 9 : Cass. soc., 9 mai 2000 *M. X c Sté Rosi* Bull., civ, V, n°170.
Doc. 10 : Cass. soc. 14 novembre 2000, *Giraudy*, Bull. civ., V, n°367.
Doc. 11 : Cass. soc. 10 mai 2006, *Mme X c/SAELM Tram*, n°04-45500 , inédit
Doc. 12: Cass. ass. plén., 25 juin 2014, n° 13-28.369, *P+B+R+I, L. c/ Assoc. Baby-Loup*.
Doc 13 : Cass. Soc. 22 oct. 2015, n°14-11291, *M. X c/ Sté H. Y..et fils*

III – Réparation des préjudices nés du licenciement

- Doc n°14 : Cass. soc. 13 septembre 2017, n° 16-13.578
Doc 15 : Avis n° 15013 du 17 juillet 2019 - Formation plénière pour avis -
(Demande d'avis n°S 19-70.011)

Exercice : Commentaire d'avis

Cass. soc., avis n° 15013 du 17 juillet 2019.

I – Procédure et allégation du motif

Document n° 1 : Cass. soc. 29 novembre 1990 Rogie

Sur le troisième moyen : (sans intérêt) ;

Mais sur le premier, le deuxième et le quatrième moyens réunis :

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

Attendu que, selon ce texte dans sa rédaction alors applicable aux licenciements prononcés pour un motif économique ou pour un motif disciplinaire, l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement mentionnée à l'article L. 122-14-1 ; qu'à défaut le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour rejeter les demandes du salarié, qui avait reçu notification de son licenciement par une lettre du 14 avril 1987 se bornant à viser " les fautes extrêmement graves " qu'il aurait commises, en paiement d'une indemnité de préavis, d'une indemnité compensatrice de congés payés correspondant au préavis et d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel se fonde sur les pièces versées aux débats pour retenir contre

l'intéressé, responsable du rayon boucherie-charcuterie, un ensemble de fautes graves résultant de la présence dans les rayons et dans la chambre froide de plusieurs paquets de marchandise, dont la date limite de vente était expirée depuis plusieurs jours ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'employeur n'avait énoncé dans la lettre de notification du licenciement, prononcé à titre disciplinaire, aucun motif précis, ce qui équivalait à une absence de motif, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce que la cour d'appel a rejeté les demandes d'indemnité de préavis, d'indemnité compensatrice de congés payés sur le préavis et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 15 juin 1988, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens

Document n° 2 : Cass. Ass. plén 27 novembre 1998 Alvès

Sur le moyen unique :

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

Attendu, selon ce texte, que l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs de licenciement dans la lettre de licenciement mentionnée à l'article L. 122-14-1 ; qu'à défaut le licenciement est sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant sur renvoi après cassation, que M. X..., engagé le 24 novembre 1988 en qualité de technicien d'atelier par la société Afimec a été licencié pour faute grave par lettre du 14 octobre 1991, ainsi rédigée : " ... le litige qui vous oppose à la société Bois et Emballages, fournisseur habituel d'Afimec nous concerne puisqu'il est susceptible d'entacher les bonnes relations commerciales que nous entretenons avec cette entreprise. Quoi qu'il en soit, pour les motifs qui vous ont été exprimés dans notre lettre de convocation du 8 octobre, et sur lesquels vous n'avez pas jugé bon de vous expliquer, nous vous notifions par la présente votre licenciement... " ;

Attendu que pour décider que l'employeur avait satisfait à l'exigence légale de motivation, la cour d'appel énonce que la lettre de

licenciement renvoyait clairement aux raisons exposées dans le courrier de convocation à l'entretien préalable, qu'au surplus elle contenait une brève motivation faisant manifestement référence aux faits qui, étant matériellement vérifiables, constituaient un motif de licenciement suffisamment précis ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la référence dans la lettre de licenciement aux motifs contenus dans le courrier de convocation à l'entretien préalable ne constitue pas l'énoncé des motifs exigé par la loi, et qu'à elle seule, la mention du litige opposant le salarié à une entreprise fournisseur était insuffisante pour satisfaire aux exigences légales, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 2 décembre 1996, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Dijon.

Document n° 3 bis : Cass. soc. 30 juin 2016, n°15-16066 M. X c/ Sté Hôtel social

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 23 mai 2014), que M. X... a été engagé par l'association Hôtel social le 12 septembre 2006 en qualité d'aide éducateur ; qu'il a été licencié pour faute grave le 13 juillet 2011 ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que son licenciement repose sur une faute grave et, en conséquence, de le débouter de ses demandes en paiement d'indemnités de rupture, et de le condamner à payer à l'employeur une certaine somme au titre de la répétition de l'indu alors, selon le moyen, que dès l'instant qu'elle avait constaté que les faits, commis au mois de mai 2011, de réception aux fins de transmission des courriers au nom d'une personne qui n'était pas officiellement domiciliée dans le centre, n'étaient pas imputables à M. X..., la cour ne pouvait retenir des faits identiques commis antérieurement, sans préciser la date de leur commission et, par voie de conséquence, sans rechercher, comme il le lui avait été demandé, si ces faits n'étaient pas prescrits ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des

articles L. 1234-1, L. 1235-1 et L. 1332-4 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, que l'employeur n'avait eu connaissance que le 7 juin 2011, de la réalité et de la nature des faits reprochés au salarié, en a exactement déduit que les faits fautifs invoqués dans la lettre de licenciement n'étaient pas prescrits ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de dommages-intérêts pour inobservation de la procédure de licenciement alors, selon le moyen :

1°/ que dans ses conclusions d'appel, M. X... avait expressément sollicité la réparation du préjudice qu'il avait subi à raison du non-respect, par son employeur, de la procédure de licenciement ; qu'en déclarant que M. X... ne tirait aucune conséquence indemnitaire de l'irrégularité de la procédure de licenciement, la cour d'appel a

méconnu les termes du litige dont elle était saisie, violant ainsi l'article 4 du code de procédure civile ;

2°/ en toute hypothèse, que l'inobservation des règles de forme du licenciement cause nécessairement un préjudice au salarié et doit dans tous les cas entraîner une condamnation à l'indemnité prévue par l'article L. 1235-2 du code du travail ; qu'en subordonnant l'octroi de dommages-intérêts à l'existence d'un préjudice subi par le salarié, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Mais attendu 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 le salarié n'apportait aucun élément pour justifier le préjudice allégué, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

II – Cause réelle et sérieuse

Document n° 4 : Cass. soc. 29 novembre 1990 Mme Fertray

Sur le moyen unique :

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

Attendu qu'un licenciement pour une cause inhérente à la personne du salarié doit être fondé sur des éléments objectifs ; que la perte de confiance alléguée par l'employeur ne constitue pas en soi un motif de licenciement ;

Attendu, selon l'arrêt infirmatif attaqué (Versailles, 30 octobre 1986), que Mme X... a été engagée, le 6 mars 1978, en qualité de secrétaire comptable par l'entreprise de construction mécanique Wagner, dans laquelle son mari était déjà employé comme cadre ; que celui-ci, après son licenciement intervenu le 9 décembre 1980 pour motif économique, a fait assigner la société Wagner, le 6 janvier 1982, pour obtenir le paiement des indemnités qui lui étaient dues ; que Mme X... a été licenciée, à son tour, par lettre du 22 janvier 1982, avec dispense d'exécution du préavis, pour le motif suivant énoncé à la demande de la salariée :

" il y a incompatibilité entre vos fonctions de secrétaire exercées dans les secrets de la vie de la société Wagner et le fait d'être l'épouse d'un

ancien salarié qui nous attaque devant les tribunaux " ; qu'elle a, alors, attiré la société devant la juridiction prud'homale, pour lui réclamer une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande, l'arrêt retient qu'à partir du jour où pour obtenir le paiement de ses indemnités, M. X... a assigné la société Wagner en liquidation de biens, au risque d'entraîner la disparition de celle-ci, l'employeur était fondé à ne plus accorder sa confiance à l'épouse de son adversaire ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 30 octobre 1986, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris

Document n° 5 : Cass. soc. 29 mai 2001 Sté Dubois

Attendu que M. X... a été embauché le 1er mars 1989 par la société Dubois en qualité de directeur administratif et financier ; qu'il a cessé son travail le 3 novembre 1995, date à laquelle les parties ont conclu une transaction ;

Sur le premier moyen : (Publication sans intérêt) ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société Dubois couvertures fait encore grief à l'arrêt d'avoir décidé que la rupture du contrat de travail de M. X... ne procédait pas d'une cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1° qu'il résulte de l'article L. 122-14-3 du Code du travail que si la perte de confiance n'est pas en soi une cause de licenciement, elle justifie en revanche la rupture du contrat de travail si elle est fondée sur des éléments objectifs ; qu'il ressort des propres constatations de la cour d'appel que M. X..., qui était directeur administratif et financier de la société Dubois couvertures et secondait son président-directeur général, avait la responsabilité de la gestion courante et de la comptabilité de cette société et que cette dernière avait constaté de multiples anomalies de la comptabilité, qui ont donné lieu à des redressements et des rappels, ainsi que des omissions de règlement de factures et de réponse à des courriers ; que ces faits, qui ont été relevés par la cour d'appel et ne sont pas discutés, sont des faits objectifs qui démontrent une mauvaise gestion administrative et comptable dont il s'évince nécessairement une perte de confiance du dirigeant envers le responsable des services chargés de cette gestion ; qu'en affirmant le contraire, la cour d'appel n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations et a violé l'article susvisé ;

2° que l'employeur de M. X... avait fait valoir dans ses écritures d'appel que ce dernier avait à de nombreuses reprises été mis en garde ce qui est attesté par des courriers de 1992 et 1993 pour la mauvaise exécution de son travail, qu'il s'agisse de son refus d'exécuter les tâches qui lui étaient confiées, de son absence de relances clients, d'émissions de factures mettant en cause la sincérité du bilan ou encore de l'absence volontaire de réponse à des courriers et à des enquêtes ; que la cour d'appel ne pouvait décider que le licenciement n'avait pas de cause réelle et sérieuse sans s'expliquer, comme l'y invitait l'employeur de M. X..., sur les reproches antérieurs dont ce dernier avait fait l'objet ; qu'en refusant pourtant de répondre à ce moyen péremptoire, la cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que la perte de confiance de l'employeur ne peut jamais constituer en tant que telle une cause de licenciement même quand elle repose sur des éléments objectifs ; que seuls ces éléments objectifs peuvent, le cas échéant, constituer une cause de licenciement, mais non la perte de confiance qui a pu en résulter pour l'employeur ;

Et attendu qu'ayant estimé que les anomalies de gestion reprochées au salarié n'avaient pas un caractère suffisamment sérieux pour constituer une cause de licenciement, la cour d'appel, qui n'avait pas à rechercher si ces anomalies avaient pu altérer la confiance de l'employeur, exerçant le pouvoir d'appréciation qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du Code du travail, a décidé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

Document n° 6 : Cass. soc. 22 janvier 1992 Société Robuchon

Sur le moyen unique :

Vu l'article 9 du Code Civil ;

Attendu que, selon ce texte, chacun a droit au respect de sa vie privée ; qu'il en résulte qu'il ne peut être procédé à un licenciement pour une cause tirée de la vie privée du salarié que si le comportement de celui-ci, compte tenu de la nature de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière ;

Attendu que Mme X..., qui avait été engagée le 20 janvier 1986 en qualité de secrétaire par la société Robuchon, concessionnaire Renault à Montmorillon, a été licenciée le 8 juin 1989 au motif que, pour remplacer sa voiture Renault R 5, elle avait fait l'acquisition d'un véhicule Peugeot 405 ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt infirmatif attaqué énonce que la liberté individuelle du salarié a pour limite,

vis-à-vis de son employeur, l'obligation de ne pas causer à celui-ci de préjudice ; que le fait pour un salarié d'acquiescer une voiture, qui est en concurrence directe avec des véhicules de même catégorie et de prix analogues vendus par son employeur, constitue nécessairement une marque de défiance dans la qualité de la marchandise offerte dans l'établissement où il travaille ; qu'un tel comportement constitue une publicité et en tout cas une critique indirecte de la marchandise dont la vente permet d'assurer le travail et la rémunération du personnel ; que, dans ces conditions, la liberté du salarié d'acheter un véhicule de marque autre que celle vendue par l'employeur a pour corollaire, en raison de la méconnaissance des intérêts de l'employeur, la liberté pour celui-ci de se séparer pour une cause réelle et sérieuse de ce salarié ;

Document n° 7 : Cass. soc. 16 décembre 1997 Delamaere

Sur les deuxième et troisième moyens réunis :

Vu l'article L. 122-40 du Code du travail ;

Attendu que M. X... a été engagé comme clerc de notaire le 1er juin 1965 ; qu'à la suite de la publication, dans la presse locale, de sa condamnation par le tribunal correctionnel pour aide à séjour irrégulier d'un étranger, l'employeur l'a licencié le 16 septembre 1992 pour faute grave ; qu'il a été relaxé ultérieurement par la cour d'appel ;

Attendu que pour retenir que le licenciement était justifié par une faute grave, la cour d'appel a énoncé que l'article de presse avait connu une diffusion régionale importante et qu'il était rédigé en des termes de nature à nuire à la bonne réputation de l'office notarial ;

Document n° 8 : Cass. Soc. 27 mars 2012 Mx. c/ Sté Air Tahiti Nui

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Papeete, 1er avril 2010), que M. X..., engagé le 30 avril 2003 par la société Air Tahiti Nui en qualité de personnel navigant commercial, a été licencié pour faute grave, le 30 juillet 2007, une consommation de produits stupéfiants lui étant reprochée ;
(...)

Sur les deuxième, troisième et quatrième moyens réunis :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire le licenciement fondé sur une faute grave, alors, selon les moyens :

1°/ qu'un fait de la vie personnelle ne peut, à lui seul, constituer une faute du salarié dans la relation de travail ; que le temps d'escale entre deux vols longs courriers constitue un temps de repos relevant de la vie personnelle du salarié ; que dès lors, la consommation de stupéfiants par un personnel navigant commercial pendant un temps d'escale entre deux vols longs courriers ne constitue pas une faute professionnelle justifiant son licenciement disciplinaire ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article 9 du code civil, et les articles L. 1221-1, L. 1232-1 et L. 1331-1 du code du travail ;

2°/ que seul un manquement du salarié à ses obligations professionnelles, dont le juge doit vérifier l'existence, peut justifier son licenciement disciplinaire ; qu'en se déterminant par des motifs généraux et hypothétiques pris du temps parfois très court des escales et de la durée d'élimination des stupéfiants dans le corps, sans rechercher concrètement quelle avait été la durée des escales au cours desquelles le salarié avait consommé des stupéfiants et partant, sans vérifier que le salarié avait effectivement manqué à ses obligations professionnelles interdisant la prise de service sous l'emprise de stupéfiants, la cour d'appel, qui a constaté que le salarié n'avait jamais été identifié par des tiers ou par ses supérieurs hiérarchiques comme étant dans un état anormal, a privé sa décision de base légale au regard des mêmes textes ;

3°/ que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, fût-ce pendant la durée limitée du préavis ; qu'en ne constatant pas que la faute commise par le salarié à la

Qu'en statuant ainsi, alors que, d'une part, dans sa vie privée, le salarié est libre d'acheter les biens, produits ou marchandise de son choix et alors que, d'autre part elle s'est bornée à constater le simple achat d'un véhicule sans relever le moindre trouble objectif apporté à l'entreprise par le comportement incriminé de la salariée, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 14 mars 1990, entre les parties, par la cour d'appel de Poitiers ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Limoges

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le fait imputé au salarié relevant de sa vie personnelle ne pouvait constituer une faute, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

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

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 30 novembre 1994, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens.

supposer exister, et qui résultait d'un fait très ancien et non réitéré justifiait la cessation immédiate du contrat de travail sans préavis, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

4°/ que ne constitue pas une faute grave une faute ancienne, non réitérée, et qui n'a pas nui à la bonne exécution du travail ; qu'ayant constaté que les seuls faits reprochés au salarié s'étaient déroulés au début de sa carrière et étaient restés sans aucune conséquence effective sur la qualité de son travail, la cour d'appel, en décidant que ces faits constituaient une faute grave, a violé les mêmes textes ;

5°/ que le trouble objectif dans l'entreprise provoqué par un comportement du salarié étranger à l'exécution du contrat de travail ne constitue pas une faute pouvant justifier un licenciement disciplinaire ; qu'en retenant que le licenciement pour faute grave de l'exposant était justifié par le trouble causé à la société par le salarié résultant de la consommation de drogues dures lors d'escales, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail, et excédé ses pouvoirs ;

Mais attendu qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié peut justifier un licenciement disciplinaire s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ;

Et attendu qu'ayant relevé, par motifs propres et adoptés, que le salarié, qui appartenait au "personnel critique pour la sécurité", avait consommé des drogues dures pendant des escales entre deux vols et retenu que se trouvant sous l'influence de produits stupéfiants pendant l'exercice de ses fonctions, il n'avait pas respecté les obligations prévues par son contrat de travail et avait ainsi fait courir un risque aux passagers, la cour d'appel a pu en déduire qu'il avait commis une faute grave justifiant la rupture immédiate du contrat de travail ;

Que les moyens ne sont pas fondés ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Document n° 9 : Cass. soc. 9 mai 2000 M. X c Sté Rosi

Sur les moyens réunis :

Vu les articles L. 122-40 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu que M. X..., engagé le 18 septembre 1990, en qualité de responsable informatique de production, par la société Rosi, a été licencié le 25 mars 1994 pour faute grave en raison de son insuffisance professionnelle ;

Attendu que pour rejeter la demande du salarié en paiement de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel, après avoir écarté la faute grave invoquée par l'employeur, a considéré que le reproche d'insuffisance professionnelle invoqué était établi et justifiait le licenciement de ce salarié pour une cause réelle et sérieuse ;

Attendu cependant que le licenciement ayant été prononcé pour faute grave avait nécessairement un caractère disciplinaire ; qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que l'insuffisance professionnelle ne présente pas un caractère fautif et que l'arrêt attaqué ne caractérise aucune faute à la charge du salarié, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 26 juin 1997, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris.

Document n° 10 : Cass. soc. 14 novembre 2000 Giraudy

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

Attendu que Mme X... a été engagée, le 1er octobre 1985, par la société Affichage Giraudy, en qualité d'attachée technico-commerciale ; qu'un avenant contractuel, intervenu le 1er octobre 1988, a prévu que la non-réalisation d'un ou de plusieurs objectifs, à concurrence de 20 % de l'objectif annuel sur chaque trimestre et pendant deux trimestres consécutifs, pourrait être considérée par la société comme un motif de rupture du contrat de travail ; que Mme X... a été licenciée le 4 juillet 1994, motif pris, notamment, de la non-atteinte, pendant deux trimestres consécutifs, des objectifs ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que, pour infirmer le jugement du conseil de prud'hommes et rejeter la demande de la salariée, la cour d'appel a énoncé que les objectifs sur le chiffre d'affaires local facturé n'ayant pas été atteints et les conditions de la rupture étant remplies, les premiers juges ne pouvaient qu'en tirer les conséquences juridiques en validant le licenciement qui reposait sur une cause réelle et sérieuse ;

Attendu, cependant, qu'aucune clause du contrat de travail ne peut

valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera une cause de licenciement ; qu'il appartient au juge d'apprécier, dans le cadre des pouvoirs qu'il tient de l'article L. 122-14-3 du Code du travail, si les faits invoqués par l'employeur dans la lettre de licenciement peuvent caractériser une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il lui appartenait d'apprécier, d'une part, si les objectifs, fussent-ils définis au contrat, étaient réalistes, d'autre part, si la salariée était en faute de ne pas les avoir atteints, la cour d'appel, qui a méconnu ses pouvoirs, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 11 mars 1998, entre les parties, par la cour d'appel de Montpellier ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Nîmes.

Document n° 11 : Cass. soc. 10 mai 2006 Mme X c/SAELM Tram

Vu les articles L. 122-45 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu que si l'article L. 122-45 du Code du travail qui fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du Code du travail, ne s'oppose pas à son 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 de l'intéressé celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif ;

Attendu que Mme X... a été engagée le 1er octobre 1969 par la société Transports en commun de Mulhouse actuellement SAELM Tram et occupait en dernier lieu les fonctions de responsable des ventes ;

qu'à partir de 1997 elle a été fréquemment en arrêt de travail pour maladie ; qu'elle a été licenciée le 28 juin 1999 pour absences multiples et prolongées désorganisant l'entreprise et rendant "indispensable une solution définitive" ;

Attendu que pour décider que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt attaqué retient que les fonctions de la salariée impliquaient une présence permanente qu'elle ne pouvait assurer en raison de ses arrêts de travail et que la désorganisation de la société était établie ; que M. Y..., embauché en 1993 avait été nommé responsable de l'espace TRAM en janvier 1998 à un moment où Mme X... était en mi-temps thérapeutique, un mi-temps à ce poste n'étant pas suffisant ; que par la suite Mme X... a été souvent absente ; qu'en conséquence, la nécessité de son remplacement de façon durable est démontrée ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la salariée avait été remplacée dans son poste par un autre salarié de l'entreprise, la cour d'appel, qui n'a pas constaté que le remplacement de Mme X... nécessitait de procéder à une embauche, et donc de la nécessité de son remplacement définitif, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 13 mai 2004, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ;

Doc. n° 12 : Cass. Ass. plén., 25 juin 2014, n° 13-28.369, P+B+R+I, L. c/ Assoc. Baby-Loup.

Sur les cinq moyens réunis, pris en leurs diverses branches :

• Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 27 novembre 2013), rendu sur renvoi après cassation (Cass. soc., 19 mars 2013, n° 11-28.645 : Bull. civ. 2013, V, n° 75) que, suivant contrat à durée indéterminée du 1er janvier 1997, lequel faisait suite à un emploi solidarité du 6 décembre 1991 au 6 juin 1992 et à un contrat de qualification du 1er décembre 1993 au 30 novembre 1995, Mme X., épouse Y. a été engagée en qualité d'éducatrice de jeunes enfants exerçant les fonctions de directrice adjointe de la crèche et halte-garderie gérée par l'association Baby Loup ; qu'en mai 2003, elle a bénéficié d'un congé de maternité suivi d'un congé parental jusqu'au 8 décembre 2008 ; qu'elle a été convoquée par lettre du 9 décembre 2008 à un entretien préalable en vue de son éventuel licenciement, avec mise à pied à titre conservatoire, et licenciée le 19 décembre 2008 pour faute grave, pour avoir contrevenu aux dispositions du règlement intérieur de l'association en portant un voile islamique et en raison de son comportement après cette mise à pied ; que, s'estimant victime d'une discrimination au regard de ses convictions religieuses, Mme X., épouse Y. a saisi la juridiction prud'homale le 9 février 2009 en nullité de son licenciement et en paiement de diverses sommes ;

• Attendu que Mme X., épouse Y. fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que l'entreprise de tendance ou de conviction suppose une adhésion militante à une éthique philosophique ou religieuse et a pour objet de défendre ou de promouvoir cette éthique ; que ne constitue pas une entreprise de tendance ou de conviction une association qui, assurant une mission d'intérêt général, se fixe pour objectifs dans ses statuts « de développer une action orientée vers la petite enfance en milieu défavorisé et d'œuvrer pour l'insertion sociale et professionnelle des femmes (...) sans distinction d'opinion politique et confessionnelle » ; qu'en se fondant sur les missions statutairement définies pour qualifier l'association Baby Loup d'entreprise de conviction cependant que son objet statutaire n'exprime aucune adhésion à une doctrine philosophique ou religieuse, la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du code du travail, ensemble l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'article 4 § 2 de la directive 78 /2000/CE du 27 novembre 2000 ;

2°/ que les convictions ou tendances d'une entreprise procèdent d'un choix philosophique, idéologique ou religieux et non de la nécessité de respecter des normes juridiques ou des contraintes attachées à la nature des activités de l'entreprise ; que la nécessité prétendue de protéger la liberté de conscience, de pensée et de religion de l'enfant déduite de la Convention de New York ou celle de respecter la pluralité des options religieuses des femmes au profit desquelles est mise en oeuvre une insertion sociale et professionnelle dans un environnement multiconfessionnel ne sont pas constitutivement liées à une entreprise de conviction ; qu'en se fondant sur cette « nécessité » pour qualifier l'association Baby Loup d'entreprise de conviction en mesure d'exiger la neutralité de ses employés, la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du Code du travail, ensemble l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et l'article 4 § 2 précité de la directive 78 /2000/CE du 27 novembre 2000 ;

3°/ que l'article 14 de la Convention relative aux droits de l'enfant – qui n'est pas au demeurant d'application directe – n'empêche aucune obligation qu'une entreprise recevant de petits enfants ou dédiée à la petite enfance soit obligée d'imposer à son personnel une obligation de neutralité ou de laïcité ; que la cour d'appel a violé ledit texte par fautive application, outre les textes précités ;

4°/ qu'en tant que mode d'organisation de l'entreprise destiné à « transcender le multiculturalisme » des personnes à qui elle s'adresse, la neutralité n'exprime et n'impose aux salariés l'adhésion à aucun choix politique, philosophique ou idéologique seul apte à emporter la qualification d'entreprise de tendance ou de conviction ; que la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du Code du travail, ensemble l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et l'article 4 § 2 de la directive 78/2000/CE du 27 novembre 2000 ;

5°/ que la laïcité, principe constitutionnel d'organisation de l'État, fondateur de la République, qui, à ce titre, s'impose dans la sphère

sociale ne saurait fonder une éthique philosophique dont une entreprise pourrait se prévaloir pour imposer à son personnel, de façon générale et absolue, un principe de neutralité et une interdiction de porter tout signe ostentatoire de religion ; que la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du Code du travail, ensemble les articles 9 et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'article 1er de la Constitution ;

6°/ qu'une entreprise ne peut s'ériger en « entreprise de conviction » pour appliquer des principes de neutralité – ou de laïcité – qui ne sont applicables qu'à l'État ; que ni le principe de laïcité instauré par l'article 1er de la Constitution, ni le principe de neutralité consacré par le Conseil constitutionnel au nombre des principes fondamentaux du service public, ne sont applicables aux salariés des employeurs de droit privé qui ne gèrent pas un service public ; qu'ils ne peuvent dès lors être invoqués pour les priver de la protection que leur assurent les dispositions du code du travail ; qu'il résulte des articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du Code du travail 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 ; qu'en retenant que l'association Baby Loup pouvait imposer une obligation de neutralité à son personnel dans l'exercice de ses tâches, emportant notamment interdiction de porter tout signe ostentatoire de religion aux motifs de la nécessité de protéger la liberté de pensée, de conscience et de religion à construire pour chaque enfant ainsi que la pluralité des options religieuses des femmes au profit desquelles est mise en oeuvre une insertion sociale et professionnelle aux métiers de la petite enfance, et que l'entreprise assure une mission d'intérêt général subventionnée par des fonds publics, la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du Code du travail, ensemble l'article 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, l'article 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et les articles 1 à 4 de la directive 78/2000/CE du 27 novembre 2000 ;

7°/ que des restrictions à la liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peuvent être créées que par la loi nationale au sens de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme ; que cette loi nationale doit elle-même, au sens de cette jurisprudence respecter l'ordre interne de création des normes ; qu'il en résulte que la création d'un type d'entreprise de conviction fondée sur le seul principe de neutralité ne peut résulter que de la loi au sens organique du terme ; que la cour d'appel a violé les articles 34 de la Constitution, 10 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, 9 § 2 de la Convention des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 4 et 14 de la Convention relative aux droits de l'enfant du 20 novembre 1989, L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du Code du travail, 1 à 4 de la directive 78/2000/CE du 27 novembre 2000, 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, et a excédé ses pouvoirs ;

8°/ qu'une mesure ou une différence de traitement fondée notamment sur les convictions religieuses peut ne pas être discriminatoire si elle répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ; qu'en énonçant que les restrictions prévues au règlement intérieur « répondent aussi dans le cas particulier à l'exigence professionnelle essentielle et déterminante de respecter et protéger la conscience en éveil des enfants », la cour d'appel, qui a confondu exigence professionnelle essentielle et déterminante, et objectif légitime, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1133-1 et L. 1132-1 du Code du travail, 1 à 4 de la directive 78/2000/CE du 27 novembre 2000, 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

9°/ que l'arrêt attaqué, qui n'a pas constaté ni caractérisé, au vu des éléments particuliers et concrets de l'espèce (tâches dévolues à Mme Y. personnellement dans son emploi, âge des enfants, absence de comportement ostentatoire ou prosélyte de Mme Y.) l'incompatibilité du port de son voile islamique avec l'engagement et l'emploi de Mme Y., a privé sa décision de toute base légale au regard des articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du Code du travail, ensemble les articles 9 et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 1 à 4 de la directive 78/2000/CE du 27 novembre 2000, 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

10°/ qu'à supposer que l'employeur eût été en l'espèce une entreprise de conviction au sens de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme et définie par la directive communautaire 78/2000/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, en l'absence de dispositions particulières en droit interne, de telles entreprises sont soumises, comme tout employeur de droit privé, aux dispositions des articles L. 1121-1, L. 1132-1 et L. 1321-3 du Code du travail dont il résulte que les restrictions aux libertés fondamentales des salariés, dont 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 ; qu'en retenant qu'une personne morale de droit privé, constituant une entreprise de conviction au sens de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, peut se doter d'un règlement intérieur prévoyant une obligation générale de neutralité du personnel dans l'exercice de ses tâches emportant notamment interdiction de tout signe ostentatoire de religion, la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du Code du travail, ensemble l'article 4 § 2 de la directive communautaire 78/2000/CE du 27 novembre 2000, 9 et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

11°/ que la qualification d'entreprise de conviction – ou de tendance – si elle autorise exceptionnellement le licenciement d'un salarié à raison d'une conviction ou de la manifestation d'une conviction contraire ou devenue contraire à celle de son employeur, c'est à dire pour un motif a priori discriminatoire ou interdit, n'autorise pas que le comportement ainsi allégué comme motif de rupture puisse être imputé à faute au salarié ; qu'en validant un licenciement prononcé pour faute grave, la cour d'appel a violé les textes précités outre les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du Code du travail ;

12°/ que l'inscription éventuelle, dans le règlement intérieur d'une entreprise de tendance ou de conviction, de la nécessité pour les salariés de s'y conformer, ne peut avoir pour effet de constituer en faute le salarié dont la conviction viendrait à changer ; que la cour d'appel a encore violé l'ensemble des textes précités ;

13°/ qu'en toute hypothèse, aux termes de l'article 4 § 2 de la directive précitée du 27 novembre 2000, le régime dérogatoire prévu pour les entreprises de tendance s'applique « aux activités professionnelles d'églises » et « aux autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions » lorsque « par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation » ; que cette disposition instaure une clause de standstill qui exige que les dispositions spécifiques aux entreprises de tendance, autorisant une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne, résultent de la « législation nationale en vigueur à la date d'adoption de la présente directive » ou d'une « législation future reprenant des pratiques nationales existant à la date d'adoption de la présente directive » ; que cette clause interdit pour l'avenir l'adoption de normes réduisant le niveau de protection des droits reconnus aux salariés par l'ordonnement juridique de l'État membre ; qu'en retenant qu'une personne morale de droit privé, constituant une entreprise de conviction au sens de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, peut se doter d'un règlement intérieur prévoyant une obligation générale de neutralité du personnel dans l'exercice de ses tâches emportant notamment interdiction de tout signe ostentatoire de religion, et licencie pour faute un salarié au seul motif du port d'un signe religieux, la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du Code du travail, ensemble l'article 4 § 2 de la directive communautaire 78/2000/CE du 27 novembre 2000, 9 et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 10 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

14°/ que le règlement intérieur fût-ce dans une entreprise dite de tendance ou de conviction ne peut contenir des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir, ne répondraient pas à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et ne seraient pas proportionnées au but recherché ; que

l'article II A) du règlement intérieur de l'association Baby Loup, figurant au titre des « règles générales et permanentes relatives à la discipline au sein de l'association » applicables à l'ensemble du personnel, est ainsi rédigé : « le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités développées par Baby Loup, tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche » ; qu'en ce qu'elle soumet l'ensemble du personnel à un principe de laïcité et de neutralité, applicable à l'ensemble de ses activités, sans préciser les obligations qu'elle impliquerait, en fonction des tâches à accomplir, cette disposition, générale et imprécise, est illicite et porte une atteinte disproportionnée aux libertés des salariés ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1, L. 1321-3 et L. 1132-1, du Code du travail, ensemble les articles 9 et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

15°/ que la clause du règlement intérieur de 1990 selon laquelle « le personnel doit respecter et garder la neutralité d'opinion politique et confessionnelle au regard du public accueilli tel que mentionné dans les statuts » est entachée du même vice de généralité et contraire aux textes précités que la cour d'appel a derechef violés ;

16°/ qu'en estimant, sous couvert d'interprétation, que la disposition précitée de l'article II A) du règlement intérieur de l'association Baby Loup est d'application limitée « aux activités d'éveil et d'accompagnement des enfants à l'intérieur et à l'extérieur des locaux professionnels » et « exclut les activités sans contact avec les enfants, notamment celles destinées à l'insertion sociale et professionnelle des femmes du quartier qui se déroulent hors la présence des enfants confiés à la crèche », la cour d'appel, qui en a dénaturé les termes et la portée, a violé l'article 1134 du Code civil ;

17°/ que le licenciement, prononcé en violation d'une liberté ou d'un droit fondamental ou pour un motif discriminatoire, est nul, sans qu'il y ait lieu d'examiner les autres griefs visés à la lettre de licenciement ; que le licenciement intervenu en l'espèce à raison du refus de la salariée d'ôter un signe d'appartenance religieuse est nul, de sorte qu'en se fondant sur les autres griefs invoqués dans la lettre de licenciement pour justifier le licenciement, la cour d'appel a violé les articles L. 1132-4, L. 1121-1, L. 1132-1, L. 1133-1 et L. 1321-3 du Code du travail ;

18°/ que le refus du salarié de se soumettre à une mise à pied conservatoire injustifiée ne peut justifier le licenciement ; qu'en l'absence de faute grave susceptible d'être reprochée à Mme Y... pour avoir refusé de quitter son voile, la mise à pied conservatoire n'était pas justifiée ; qu'en se fondant dès lors sur le fait que Mme Y... était demeurée sur son lieu de travail malgré la mise à pied qui lui avait été signifiée pour justifier le licenciement pour faute grave, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-1, L. 1331-1, L. 1234-9, L. 1232-1 du Code du travail ;

19°/ que n'est pas fautif le comportement du salarié qui n'est que l'expression du refus par celui-ci de se conformer à une décision illicite de l'employeur ; que l'ensemble des autres griefs reprochés à Mme Y... n'ayant été que l'expression, aussi vive soit elle, de son refus de se conformer à l'ordre illicite qui lui avait été donné de quitter son voile, la cour d'appel ne pouvait y puiser la justification de son licenciement pour faute grave sans violer les articles L. 1234-1, L. 1331-1, L. 1234-9, L. 1232-1 du Code du travail ;

20°/ que, lorsque sont invoqués plusieurs griefs de licenciement dont l'un d'eux est susceptible d'entraîner la nullité de ce licenciement, le juge est tenu d'examiner ce grief au préalable, et de prononcer la nullité du licenciement, sans pouvoir s'en dispenser au prétexte que les autres griefs invoqués seraient à eux seuls constitutifs de faute grave ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était expressément invitée, si le refus de la salariée d'ôter son voile islamique pouvait, s'agissant de l'exercice d'une liberté et de l'expression de convictions personnelles licites, être sanctionné disciplinairement et caractériser une faute et donc de s'interroger sur la nullité du licenciement, la cour d'appel a méconnu l'étendue de son office et violé les articles 4 du code civil, L. 1234-1, L. 1331-1, L. 1234-9, L. 1232-1 du Code du travail ;

21°/ que ne caractérise pas une faute grave privative des indemnités de licenciement le seul fait de « se maintenir sur les lieux du travail » après notification d'un ordre d'enlever un signe religieux qui, à le supposer « licite » n'en était pas moins de nature à affecter la salariée dans ses convictions, et sans que ce « maintien dans les lieux » ait affecté le fonctionnement de l'entreprise, aucun trouble à ce fonctionnement n'étant caractérisé par l'arrêt attaqué ; que la cour d'appel a violé les articles L. 1234 1, L. 1234 9, L. 1232 1, L. 1331 1 du Code du travail ;

22°/ que la lettre de licenciement ne mentionnait aucun fait d'agressivité et encore moins à l'égard des « collègues » de Mme Y. ; que la cour d'appel, en lui imputant ce fait à faute, a violé le cadre du litige et les articles précités du Code du travail et 4 du Code de procédure civile ;

• Mais attendu qu'il résulte de la combinaison des articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du Code du travail que les restrictions à la liberté du salarié de manifester ses convictions religieuses doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ;

• Attendu qu'ayant relevé que le règlement intérieur de l'association Baby Loup, tel qu'amendé en 2003, disposait que « le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne peut faire obstacle au respect des principes de laïcité et de neutralité qui s'appliquent dans l'exercice de l'ensemble des activités développées, tant dans les locaux de la crèche ou ses annexes qu'en accompagnement extérieur des enfants confiés à la crèche », la cour d'appel a pu en déduire, appréciant de manière concrète les conditions de fonctionnement d'une association de dimension réduite, employant seulement dix huit salariés, qui étaient

ou pouvaient être en relation directe avec les enfants et leurs parents, que la restriction à la liberté de manifester sa religion édictée par le règlement intérieur ne présentait pas un caractère général, mais était suffisamment précise, justifiée par la nature des tâches accomplies par les salariés de l'association et proportionnée au but recherché ;

• Et attendu que sont erronés, mais surabondants, les motifs de l'arrêt qualifiant l'association Baby Loup d'entreprise de conviction, dès lors que cette association avait pour objet, non de promouvoir et de défendre des convictions religieuses, politiques ou philosophiques, mais, aux termes de ses statuts, « de développer une action orientée vers la petite enfance en milieu défavorisé et d'oeuvrer pour l'insertion sociale et professionnelle des femmes (...) sans distinction d'opinion politique et confessionnelle » ;

• Attendu, enfin, que la cour d'appel a pu retenir que le licenciement pour faute grave de Mme X., épouse Y. était justifié par son refus d'accéder aux demandes licites de son employeur de s'abstenir de porter son voile et par les insubordinations répétées et caractérisées décrites dans la lettre de licenciement et rendant impossible la poursuite du contrat de travail ;

D'où il suit que le moyen, inopérant en sa treizième branche, qui manque en fait en ses dix septième à vingt-deuxième branches et ne peut être accueilli en ses sept premières branches et en ses dixième, onzième et douzième branches, n'est pas fondé pour le surplus ;

Par ces motifs :

• Rejette (...)

Document n°13 : Cass. soc. 22 oct. 2015, n°14-11291, M. X c/ Sté H. Y et fils

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 2 janvier 2006 par la société H. Y... et fils en qualité d'assistant export, a travaillé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité de responsable import export ; qu'il a été licencié, le 11 mars 2009, pour faute lourde ;

Sur le moyen unique, pris en sa seconde branche :

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 moyen unique, pris en sa première branche :

Vu l'article L. 3141-26 du code du travail ;

Attendu que pour dire le licenciement justifié par une faute lourde et rejeter les demandes du salarié au titre de la rupture de son contrat de travail, l'arrêt retient que celui-ci a détourné sur son compte personnel une somme de 60 000 euros venant en règlement partiel, par un client, d'une facture correspondant à la livraison d'une commande de vins, qu'il a reconnu avoir sollicité cette somme auprès du client et l'avoir perçue et ne démontre pas qu'il s'agissait d'un prêt personnel ni en avoir informé l'employeur, qu'il n'apporte aucune

preuve contraire de ce qui constitue un abus de confiance au préjudice de son employeur et une tentative d'enrichissement personnel au détriment de la société, qu'il a manifestement commis une faute grave avec intention de nuire à son employeur ;

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

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

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute M. X... de sa demande en vérification d'écriture et en ce qu'il rejette la demande de la société H. Y... et fils au titre de dommages-intérêts, l'arrêt rendu le 26 novembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Bordeaux ; remet, en conséquence, sur les autres points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Toulouse ;

III – Réparation des préjudices nés du licenciement

Document n°14 : Cass. soc. 13 septembre 2017, n° 16-13.578

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par la société Bo Paysages en qualité d'aide jardinier pour la période du 1er juillet au 16 août 2013 ; que la société a été placée en redressement judiciaire le 8 novembre 2013 puis en liquidation judiciaire le 2 octobre 2015, M. Y... étant désigné mandataire et liquidateur ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale notamment d'une demande en requalification de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ;

Sur le quatrième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande de dommages-intérêts pour irrégularité de la procédure de licenciement, alors, selon le moyen, que toute irrégularité de la procédure de licenciement entraîne pour le salarié un préjudice que l'employeur doit réparer et qu'il appartient au juge d'évaluer ; qu'en considérant que le salarié n'était pas fondé à solliciter le paiement d'une indemnité au titre du non-respect de la procédure de licenciement, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-5 du code du travail ;

Mais attendu 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 a estimé que le salarié ne justifiait d'aucun préjudice résultant du non-respect de la procédure de licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen :

Vu les articles 468 et 946 du code de procédure civile ;

Attendu que pour rejeter les demandes en paiement d'indemnité forfaitaire pour travail clandestin et dommages-intérêts pour remise tardive de documents, l'arrêt retient que la preuve de caractère intentionnel de la soustraction de l'employeur à ses obligations n'est pas établie et que le salarié ne justifie d'aucun préjudice du fait de la remise tardive, sanctionnée par ailleurs par la liquidation de l'astreinte, dès lors qu'il était étudiant et n'allègue d'aucune difficulté rencontrée du fait d'une telle remise ;

Attendu cependant qu'en procédure orale, une demande en justice présentée dans un écrit n'est valablement formée que lorsqu'elle est oralement soutenue à l'audience des débats ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur, appelant, qui sollicitait, dans ses conclusions écrites, le rejet des demandes du salarié, n'était ni présent ni représenté à l'audience, de sorte qu'elle ne pouvait que constater qu'elle n'était saisie d'aucun moyen de recours et qu'elle ne pouvait en conséquence que confirmer le jugement, a violé les textes susvisés ;

Et sur le troisième moyen :

Vu l'article L. 1235-5 du code du travail ;

Attendu qu'il résulte de ce texte que la perte injustifiée de son emploi par le salarié lui cause un préjudice dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue ;

Attendu que pour rejeter la demande en paiement de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail, l'arrêt retient que le salarié qui doit justifier du préjudice subi du fait du licenciement pour prétendre à une indemnité, a toujours su qu'il était embauché pour l'échéance, qu'il ne conteste pas que son contrat est allé au terme convenu et qu'il ne justifie d'aucun préjudice du fait d'un licenciement abusif ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le deuxième moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il rejette les demandes en paiement d'indemnité pour travail dissimulé, de dommages-intérêts pour remise tardive de documents et d'indemnité pour licenciement abusif présentées par M. X..., l'arrêt rendu le 12 janvier 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Chambéry ;

Doc. 15 : Avis n° 15013 du 17 juillet 2019 - Formation plénière pour avis - (Demande d'avis n°S 19-70.011

Vu les articles L. 441-1 et suivants du code de l'organisation judiciaire et 1031-1 et 1031-2 du code de procédure civile ;

Vu la demande d'avis formulée le 4 avril 2019 par le conseil de prud'hommes de Toulouse, reçue le 7 mai 2019, dans une instance opposant M. A... à la société B.V.H, et ainsi libellée :

« L'article L. 1235-3 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant diverses ordonnances prises sur le fondement de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017, instaurant un barème

d'indemnisation du licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse est-il compatible avec les dispositions de l'article 10 de la convention n° 158 de l'OIT et celles de l'article 24 de la Charte sociale européenne ? » ;

Vu l'ordonnance du 3 juillet 2019 du premier président ;

Sur le rapport de Madame le conseiller Anne Leprieur, assistée de Mme Aurélie Noël, auditeur au service de documentation, des études et du rapport et les conclusions de Madame le premier avocat général Catherine Courcol-Bouchard, entendue en ses observations orales ;

Vu les observations écrites et orales de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy pour le Syndicat des avocats de France et la Confédération française démocratique du travail (CFDT), intervenants, de la SCP Gatineau et Fattaccini pour le Mouvement des entreprises de France (MEDEF), intervenant, de la SCP Didier et Pinet pour la Confédération générale du travail (CGT) et l'Union syndicale solidaires, intervenants, de la SCP Lyon-Caen et Thiriez pour la Confédération française de l'encadrement (CFE-CGC), intervenant, et de la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel pour l'association Avosial, intervenante ;

Le Syndicat des avocats de France et l'association Avosial ne justifiant pas d'un intérêt, au sens de l'article 330 du code de procédure civile, à intervenir dans la procédure d'avis qui n'est pas susceptible d'entraîner des conséquences pour l'ensemble de leurs adhérents, leurs interventions volontaires sont irrecevables.

MOTIFS

- I - Sur la recevabilité de la demande d'avis :

La compatibilité d'une disposition de droit interne avec les dispositions de normes européennes et internationales peut faire l'objet d'une demande d'avis, dès lors que son examen implique un contrôle abstrait ne nécessitant pas l'analyse d'éléments de fait relevant de l'office du juge du fond.

- II - Sur le fond :

Selon l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, 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.

1. S'agissant de la compatibilité de ce texte avec l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée, selon la partie II de ce dernier texte :

« Les Parties s'engagent à se considérer comme liées, ainsi que prévu à la partie III, par les obligations résultant des articles et des paragraphes ci-après.

[...]

Article 24 – Droit à la protection en cas de licenciement
En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître :

a) le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les

nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;
b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial ».

Eu égard à l'importance de la marge d'appréciation laissée aux parties contractantes par les termes précités de la Charte sociale européenne révisée, rapprochés de ceux des parties I et III du même texte, les dispositions de l'article 24 de ladite Charte ne sont pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers.

2. Selon l'article 10 de la Convention n° 158 sur le licenciement de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui est d'application directe en droit interne :
« 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. »

Le terme "adéquat" doit être compris comme réservant aux Etats parties une marge d'appréciation.

En droit français, si le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise. Lorsque la réintégration est refusée par l'une ou l'autre des parties, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur dans les limites de montants minimaux et maximaux.

Le barème prévu par l'article L. 1235-3 du code du travail est écarté en cas de nullité du licenciement, par application des dispositions de l'article L.1235-3-1 du même code.

Il s'en déduit que les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail, qui fixent un barème applicable à la détermination par le juge du montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, sont compatibles avec les stipulations de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'OIT.

En conséquence,

LA COUR EST D'AVIS QUE :

Les dispositions de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée ne sont pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers.

Séance n° 8 : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

I – Notion et contrôle du licenciement économique

- Doc. 1 : Cass. soc., 24 avril 1990, *Folies Bergères*, Bull. civ., V, n° 181.
Cass. soc. 24 avril 1990, *M. Desplan*, Bull. civ., V, n° 182.
Cass. soc. 24 avril 1990 *Mlle Vossot*, Bull. civ., V, n°183.
- Doc. 2 : Cass. soc., 16 janvier 2001, *Morvant*, Bull. civ., V, n° 10.
- Doc. 3 : Cass. soc., 5 avril 1995, *Thomson Tubes et Displays*, Bull. civ., V, n°123.
et Cass. soc. 5 avril 1995, *Sté TRW REPA*
- Doc. 4 : Cass. soc., 11 janvier 2006, *Les pages jaunes*, Bull. civ., V, n° 10.
- Doc. 5 : Cass. Ass. Plén., 8 décembre 2000, *Société SAT*, Bull. civ., V, n° 11.
- Doc. 6 : Cass. soc., 8 avril 1992, *Jardin* , Bull. civ., V, n° 258.
- Doc. 7 : Cass . soc. 23 mars 2017, n°15-21183 Sté Marcq Hôtel

II – Le plan de sauvegarde de l'emploi

- Doc. 8 : Cass. soc., 17 mai 1995, *S.A. Everite*, Bull. civ., V, n° 159.
- Doc. 9 : Cass. soc., 28 mars 2000, *Lasnon* : Bull. civ., V, n° 131.
- Doc. 10 : Cass. soc., 13 février 1997, *Les Grands magasins de la Samaritaine*, Bull. civ., V, n° 64.
- Doc. 11 : Cass. soc., 30 mars 1999, *Alefpa*, Bull. civ., V, n° 144.
- Doc. 12 : Cass. soc., 3 mai 2012 *Viveo*,
n°11-20741
- Doc. 13 : CE, 7 déc. 2015, n° 383856.

Exercice. Commentaire d'arrêt (à rechercher) : Cass. soc., 27 mai 2020, n° 18-24.531.

I – Notion et contrôle du licenciement économique

Document n° 1 : Cass. soc. 24 avril 1990 (trois arrêts)

Arrêt n° 1 : Folies Bergères

Sur le moyen unique, pris en ses diverses branches :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 2 juin 1988), que M. X... a été engagé le 24 août 1971 par la société les Folies Bergères en qualité d'artiste chorégraphique ; qu'il a été licencié pour motif économique le 29 octobre 1986 ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt d'avoir dit que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse et de l'avoir en conséquence condamnée à payer au salarié des dommages-intérêts, alors, selon le moyen, d'une part, que, en substituant son appréciation à celle de l'employeur quant à l'organisation de l'entreprise et même, quant à l'organisation du prochain spectacle que la société les Folies Bergères devait monter, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 321-2 du Code du travail dans sa rédaction applicable au présent litige ; alors, d'autre part, que la restructuration de l'entreprise devait coïncider avec la fin de la revue se terminant le 31 décembre 1986, date à laquelle s'achevaient de toute façon les contrats à durée déterminée conclus pour la durée de ce spectacle, de telle sorte que les licenciements collectifs pour motif économique qui, compte tenu de la période de préavis de deux mois, prenaient effet à la même date, s'ajoutaient ainsi, dans le cadre de la restructuration, à la venue à échéance des contrats à durée déterminée ; que, dès lors, en affirmant que les réductions d'emploi justifiant la suppression de deux postes de danseurs solistes pouvaient s'opérer par la seule échéance des contrats à durée déterminée, la cour d'appel s'est fondée sur un motif inopérant et a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-3 et D. 121-2 du Code du travail dans leur rédaction applicable au présent litige ; alors, également que, en statuant par des motifs hypothétiques sur l'objectif qu'aurait eu l'employeur en fixant à 1,80 m la taille requise pour les danseurs devant participer au nouveau spectacle, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ; et que, en faisant peser sur

Sur le premier moyen :

Attendu, selon la procédure, que M. X... a été engagé le 7 février 1977 par la Société agricole marnaise d'exploitation (SAME), dont le gérant était alors M. Henri Y..., en qualité de comptable financier à mi-temps ; qu'après le décès de M. Henri Y..., il a été licencié par son fils pour motif économique le 15 juillet 1986 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir notamment le paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'une somme au titre de l'intéressement aux résultats de l'exploitation ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à verser à M. X... des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, que si l'appréciation du caractère réel et sérieux du licenciement relève du pouvoir souverain des juges du fond, encore faut-il que les motifs invoqués par l'employeur soient appréciés dans les rapports entre salariés et employeurs, et non en fonction de la situation financière de l'employeur ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, en estimant seulement que le grief allégué par l'employeur à savoir que " le

Sur le moyen unique :

Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu qu'est un licenciement pour motif économique celui qui résulte d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ;

Attendu, selon la procédure, que Mlle Y... a été engagée le 1er septembre 1982 par M. X..., en qualité de pharmacien assistant, coefficient 500 ; que, par lettre du 27 septembre 1986, elle a été licenciée pour motif économique ;

l'employeur une présomption, selon laquelle la taille requise pour les danseurs dans la prochaine revue des Folies Bergères avait été fixée dans le seul but de justifier la rupture du contrat à durée indéterminée de M. X..., la cour d'appel a violé l'article L. 122-14-3 du Code du travail ; alors, encore, que, ayant relevé que les difficultés économiques du théâtre des Folies Bergères justifiaient la suppression de deux postes de danseurs solistes, la cour d'appel, en retenant néanmoins que le motif essentiel du licenciement de M. X..., danseur soliste, était son âge, étranger à toute considération économique, et en se déterminant ainsi sur l'ordre des licenciements, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 122-14-3 du Code du travail et L. 321-2 dudit Code dans sa rédaction applicable au présent litige ; alors, enfin, et subsidiairement, que, en ne recherchant pas si l'âge des danseurs ne constituait pas une condition essentielle de la mise en oeuvre de la nouvelle revue, et en ne recherchant pas si, dans le cas particulier d'une entreprise organisatrice de spectacles telle que les Folies Bergères, l'âge des danseurs n'influe pas directement sur la rentabilité de l'entreprise, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des dispositions de

l'article L. 321-2 du Code du travail dans sa rédaction applicable au présent litige ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que l'âge de M. X..., élément inhérent à sa personne, avait été le motif essentiel de son licenciement, a refusé, à bon droit de reconnaître audit licenciement un motif économique ; que sa décision n'encourt de ce fait aucun des griefs du moyen ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

Arrêt n° 2 : Desplan

salarié coûtait trop cher " ne constituait pas un motif licite de licenciement en l'état des profits considérables de l'entreprise, a violé l'article L. 122-14-3 du Code du travail, " dès lors que le motif invoqué était étranger au besoin de l'entreprise " ;

Mais attendu qu'en retenant que le fait que ce salarié coûtait trop cher ne saurait constituer dans une entreprise où les profits étaient considérables un motif de rupture, la cour d'appel a, à bon droit, décidé que le licenciement ne reposait pas sur un motif économique ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions relatives à la prime d'intéressement, l'arrêt rendu le 25 mai 1988, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens

Arrêt n° 3 : Vossot

Attendu que pour débouter Mlle Y... de sa demande en paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a énoncé que la réalité d'un motif économique ne supposait pas que soient établis cumulativement l'existence d'un motif conjoncturel ou structurel et la suppression d'un emploi ; que, dans le but d'alléger les frais de personnel, qui avaient progressé davantage que le chiffre d'affaires entre 1986 et 1988, et d'augmenter les résultats de son activité, M. X... avait remplacé Mlle Y..., qui occupait un emploi de pharmacien assistant coefficient 500 par un pharmacien assistant coefficient 400, que l'économie ainsi réalisée sur le salaire payé pour un même emploi constituait pour l'employeur un motif réel et sérieux de licenciement ;

Attendu qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle retenait que la salariée licenciée pour motif économique avait été remplacée par une

autre salariée occupant le même emploi, la cour d'appel a fait une fautive application du texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Document n° 2 : Cass. soc. 16 janvier 2001 Morvant

Sur le moyen unique :

Attendu que M. X... a été embauché, le 30 novembre 1978, en qualité de garçon de café par la société Le Royal Printemps, exploitant un restaurant ; qu'il a été licencié, le 10 mai 1994, pour motif économique en raison du non-renouvellement du bail commercial consenti par le propriétaire des locaux à la société Le Royal Printemps, entraînant la cessation d'activité de cette dernière ;

Attendu que M. X... fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 5 mai 1998) de l'avoir débouté de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, qu'en vertu de l'article L. 321-1 du Code du travail, constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour des motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification du contrat de travail consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ; que la jurisprudence a ajouté à ces motifs économiques

Document n° 3 : Cass. soc. 5 avril 1995

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 321-1 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu que constitue un licenciement pour motif économique le licenciement résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail consécutives notamment à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à une réorganisation ; que, si la réalité de la suppression ou transformation d'emploi ou de la modification substantielle du contrat de travail est examinée au niveau de l'entreprise, les difficultés économiques doivent être appréciées au regard du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise concernée ; que lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, une réorganisation ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité ; qu'enfin, les possibilités de reclassement des salariés doivent être recherchées à l'intérieur du groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ;

Attendu que la société Vidéocolor, devenue la société Thomson Tubes et Displays, qui se consacre à l'étude, la fabrication et la commercialisation de tubes-images et de leurs composants destinés à l'équipement des téléviseurs couleurs, exerçait son activité sur deux sites à Genlis et à Lyon ; que, pour maintenir sa production et demeurer concurrentielle, elle a décidé de réduire le prix de revient des canons électroniques en procédant à une réorganisation de l'entreprise ; qu'entre plusieurs solutions, a été retenue celle consistant à fermer l'établissement de Lyon, dont une partie des activités a été rattachée à l'établissement de Genlis, tandis que l'autre a été transférée à l'usine de Belo Horizonte au Brésil

Arrêt n° 2 : Sté TRW REPA

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 321-1 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu que constitue un licenciement pour motif économique le licenciement résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail consécutives notamment à des difficultés économiques, à des mutations technologiques ou à une réorganisation ; que, si la réalité de la suppression ou transformation d'emploi ou de la modification substantielle du contrat de travail est examinée au niveau de l'entreprise, les difficultés économiques doivent être appréciées au regard du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise concernée ; que lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, une réorganisation ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité ;

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 18 mai 1988, entre les parties, par la cour d'appel de Dijon ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon

de licenciement la réorganisation de l'entreprise dans l'intérêt de celle-ci, que le motif invoqué par l'employeur pour prononcer son licenciement économique était la fermeture de l'établissement consécutive à la résiliation du bail commercial ; qu'il ne s'agit pas là d'un motif économique de licenciement et qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 321-1 du Code du travail ;

Mais attendu qu'ayant exactement rappelé que l'énumération des motifs économiques de licenciement par l'article L. 321-1 du Code du travail n'est pas limitative, la cour d'appel a retenu à bon droit que la cessation d'activité de l'entreprise, quand elle n'est pas due à une faute de l'employeur ou à sa légèreté blâmable, constituait un motif économique de licenciement au sens du texte précité ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

Arrêt n° 1 : Thomson et Tubes et Displays

appartenant à une autre société du groupe Thomson ; qu'un plan social a prévu des modalités de reclassement dont le succès a été relatif, plusieurs salariés ayant même refusé leur mutation à Genlis ; que la société a alors procédé à un licenciement collectif ;

Attendu que, pour décider que les licenciements des salariés non protégés, parties au litige, étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse et leur allouer des dommages-intérêts à ce titre, la cour d'appel, après avoir relevé que l'établissement de Lyon avait été fermé et que la réorganisation de l'entreprise avait été décidée dans l'intérêt du groupe Thomson, énonce que les licenciements ne peuvent pas pour autant être considérés comme reposant sur une cause économique réelle et sérieuse, dans la mesure où les emplois des salariés de l'établissement de Lyon n'ont pas été supprimés mais transférés vers d'autres sites, la fabrication des produits réalisés dans cet établissement, loin d'avoir cessé, ayant été reprise dans les usines de Genlis et de Belo Horizonte ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'établissement de Lyon de la société Thomson Tubes et Displays avait été fermé et que l'activité s'exerçait sur d'autres sites, notamment à l'étranger, dans un milieu différent, ce dont il résultait que les emplois y avaient été supprimés, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

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

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qui concerne les dispositions relatives aux salariés protégés, l'arrêt rendu le 11 mai 1993, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris .

qu'enfin, les possibilités de reclassement des salariés doivent être recherchées à l'intérieur du groupe parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ;

Attendu que la société TRW REPA, qui avait repris, en 1983, l'activité de la société Sécuraiglon exercée dans l'usine d'Angers, a, par lettre du 7 novembre 1990, proposé au personnel de renoncer à un certain nombre de primes et d'avantages et d'autoriser une refonte des classifications afin de faire face aux difficultés économiques et de sauvegarder l'emploi ; qu'elle a dénoncé les usages instituant ces avantages, a procédé à une réduction des salaires sur la base des nouvelles classifications, et a fait connaître au personnel qui refuserait les nouvelles normes qu'elle serait contrainte de le licencier ; que, le 15 février 1991, elle a procédé au licenciement des salariés qui avaient exprimé un refus ;

Attendu que, pour décider que les licenciements n'étaient pas justifiés par un motif économique, l'arrêt attaqué, après avoir relevé que la réalité du motif économique susceptible de justifier les réductions de salaire doit s'apprécier dans le cadre du groupe auquel la société appartient, retient que la compression d'effectif qui a accompagné les licenciements procédait d'une décision au niveau du groupe ne correspondant pas à l'intérêt de la société angevine ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les difficultés économiques s'apprécient dans le secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise concernée, la cour d'appel, qui ne s'est pas livrée à cette recherche, a violé les textes susvisés ;

Document n° 4 : Cass. soc. 11 janvier 2006 Pages jaunes

Attendu que la société Les Pages Jaunes, appartenant au groupe France Télécom, a mis en place, en novembre 2001, un projet de réorganisation, afin d'assurer la transition entre les produits traditionnels (annuaire papier et minitel) et ceux liés aux nouvelles technologies de l'information (internet, mobile, site), qu'elle jugeait indispensable à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise compte tenu des conséquences prévisibles de l'évolution technologique et de son environnement concurrentiel ; que le projet, soumis au comité d'entreprise, prévoyait la modification du contrat de travail des 930 conseillers commerciaux portant sur leur condition de rémunération et l'intégration de nouveaux produits dans leur portefeuille ; que M. X... et trente-quatre autres conseillers commerciaux de l'établissement de Dijon, après avoir refusé cette modification, ont saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant, notamment, au paiement d'une indemnité pour absence de proposition d'une convention de conversion et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le premier moyen :

Attendu que les salariés font grief à l'arrêt attaqué (Dijon, 29 juin 2004) d'avoir rejeté leurs demandes, alors, selon le moyen, qu'en vertu des dispositions des articles L. 122-14-1, L. 321-5 et L. 321-5-1 du Code du travail, l'employeur doit proposer une convention de conversion à chaque salarié concerné ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a retenu à bon droit que l'accord interprofessionnel du 20 octobre 1986 ne s'appliquait pas aux licenciements économiques prononcés après le 30 juin 2001 et qui a constaté que les intéressés avaient été licenciés après cette date, a légalement justifié sa décision ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que pour des motifs pris de la violation de l'article L. 321-4-1 du Code du travail les salariés font grief à l'arrêt attaqué de les avoir déboutés de l'ensemble de leur demande ;

Document n°5 : Cass. Ass. plén. 8 déc. 2000 Sté SAT

Sur le moyen relevé d'office, après avertissement donné aux parties :

Vu les articles L. 321-1 et L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société Silec, aux droits de laquelle s'est trouvée la société SAT, possédait des établissements sur les sites de Riom et de Montereau ; qu'en 1994, elle a soumis à la consultation de son comité central d'entreprise un projet de licenciement économique collectif concernant 318 salariés et résultant de la fermeture du site de Riom ; que le comité d'entreprise a désigné un expert-comptable qui, dans son rapport, a indiqué que l'entreprise avait envisagé initialement trois hypothèses : 1° le maintien de la situation existante avec des réductions d'effectifs (86 licenciements) ; 2° le maintien du site de Riom mais avec spécialisation sur certains produits (213 licenciements) ; 3° la suppression du site de Riom et le regroupement des activités à Montereau (318 licenciements) ; que l'expert a conclu que seule la dernière hypothèse permettait à l'entreprise d'atteindre les objectifs qu'elle s'était fixés ; que M. Y... et 13 autres salariés, licenciés en 1995, ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour décider que les licenciements étaient dépourvus de cause économique réelle et sérieuse, la cour d'appel a retenu que la

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

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné la société TWR REPA, d'une part, à payer aux salariés non protégés des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et, d'autre part, à payer à l'ensemble des salariés des indemnités pour non-respect de la priorité de réembauchage, l'arrêt rendu le 8 juin 1993, entre les parties, par la cour d'appel d'Angers ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris.

Mais attendu que la cour d'appel, après avoir constaté que les dispositions du plan social comportaient un ensemble de mesures de reclassement interne et externe, a pu en déduire qu'elles répondaient aux exigences légales et étaient proportionnées au moyen de l'entreprise ;

que le moyen n'est pas fondé ;

Et sur le troisième moyen :

Attendu que pour des motifs pris de la violation des articles L. 122-14-4 du Code du travail et 455 du nouveau Code de procédure civile les salariés font grief à l'arrêt de les avoir déboutés de leur demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Mais attendu que la réorganisation de l'entreprise constitue un motif économique de licenciement si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ; que répond à ce critère la réorganisation mise en oeuvre pour prévenir des difficultés économiques liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi, sans être subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement ; qu'il s'ensuit que la modification des contrats de travail résultant d'une telle réorganisation a elle-même une cause économique ;

Et attendu que la cour d'appel, ayant retenu qu'il ne pouvait être reproché à l'employeur d'avoir anticipé des difficultés économiques prévisibles et mis à profit une situation financière saine pour adapter ses structures à l'évolution de son marché dans les meilleures conditions, a pu en déduire que la modification des contrats de travail des salariés s'inscrivait dans le cadre d'une réorganisation rendue nécessaire pour la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise et que le licenciement des intéressés, qui avaient refusé la modification de leur contrat de travail, était fondé sur une cause économique réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

pérennité de l'entreprise et le maintien de sa compétitivité étant assurés dans les trois hypothèses envisagées de réorganisation, l'entreprise en choisissant la solution de regroupement d'activités à Montereau et de la fermeture du site de Riom n'a pas intégré dans ses calculs, comme elle en avait cependant l'obligation, le concept de préservation de l'emploi et a donc excédé la mesure de ce qui était nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité du secteur considéré de l'entreprise ;

Attendu, cependant, que les licenciements ont une cause économique réelle et sérieuse lorsqu'il est établi que la réorganisation de l'entreprise, qui entraîne des suppressions d'emplois, est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ou du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors, d'une part, qu'elle reconnaissait que cette condition était remplie dans les trois hypothèses de réorganisation envisagées initialement par l'employeur, alors, d'autre part, qu'il ne lui appartenait pas de contrôler le choix effectué par l'employeur entre les solutions possibles, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 1er juillet 1997, entre les parties, par la cour d'appel de Riom ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant

Document n°6 : Cass. soc. 8 avril 1992 Jardin

Sur les trois moyens réunis :

Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu qu'est un licenciement pour motif économique celui qui résulte d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ;

Attendu, selon la procédure, que la société Fatexlor a cessé, en octobre 1986, de fabriquer des pantalons de ville pour femmes, secteur pour lequel Mme X..., ouvrière au coefficient C 1 de la convention collective, était affectée au montage des ceintures ; que la société a fabriqué des corsages de fin octobre 1986 à février 1987, puis en avril 1987 ; que Mme X... a été employée pendant 15 jours au montage des cols et poignets jusqu'à son licenciement, pour cause économique, le 13 novembre 1986 ; que la société s'étant orientée à partir de décembre 1986 vers la fabrication de pantalons " de sport " pour hommes, le poste de montage de ceintures a été occupé depuis le 21 janvier 1987 par une autre salariée classée au coefficient A 1, inférieur à celui de Mme X... ; que cette dernière a demandé des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que, pour débouter Mme Jardin de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a énoncé que le fait que les nouvelles fabrications mises en oeuvre par

ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Lyon.

l'entreprise ne nécessitent plus l'emploi d'ouvrières qualifiées " C " mais puissent être exécutées par des ouvrières qualifiées " A ", selon la convention collective, autorise l'employeur à se séparer de ses salariés de la catégorie supérieure pour les remplacer par des salariés moins qualifiés (A) et que le poste de l'intéressé s'était trouvé simplifié et pouvait être occupé par une ouvrière moins qualifiée ;

Attendu, cependant, que dans le cadre de son obligation de reclassement dans l'entreprise, l'employeur doit, en cas de suppression ou transformation d'emplois, proposer aux salariés concernés, des emplois disponibles de même catégorie, ou, à défaut, de catégorie inférieure, fût-ce par voie de modification substantielle des contrats de travail ;

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

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 14 février 1989, entre les parties, par la cour d'appel de Nancy ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Reims

Document n°7 : Cass. soc., 23 mars 2017, n°15-21183 (extraits)

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 ;

Sur la recevabilité du pourvoi incident, en tant que formé par la société Accor, examinée d'office après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du code de procédure civile :

Attendu que la société Accor, mise hors de cause par la cour

d'appel, est sans intérêt à former un pourvoi incident contre un arrêt qui ne prononce aucune condamnation contre elle ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié et le premier moyen du pourvoi incident de la société Marcq Hôtel, réunis :

Attendu que le salarié et la société Marcq Hôtel font grief à l'arrêt de mettre hors de cause la société NH Hoteles et de dire que le contrat de travail n'a pas été transféré à cette dernière et rejeter les demandes en nullité du licenciement et indemnitaires à ce titre, alors, selon le moyen :

1°/ que constitue une entité économique un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre ; que si le transfert d'éléments d'actifs corporels figure au nombre des critères à prendre en considération par le juge pour apprécier la réalité d'un transfert d'entreprise, l'absence de pareils éléments n'exclut pas nécessairement l'existence d'un tel transfert, la reprise de la clientèle pouvant être considérée comme un élément d'exploitation significatif pour la poursuite de l'activité ; qu'en retenant qu'il n'y aurait pas eu de transfert de clientèle de l'hôtel Sofitel Aéroport de Lyon à l'hôtel NH Hôtel Aéroport de Lyon au motif de la proximité d'un hôtel Sofitel et de la différence des prestations proposées par les deux établissements et ce, après avoir mis en exergue qu'en vue de la réalisation et la gestion d'un hôtel 4 étoiles par la société NH Hoteles sur l'emprise de l'aéroport de Lyon, la Chambre de commerce et d'industrie de Lyon s'était engagée à résilier le contrat autorisant le Groupe Accor à exploiter un hôtel Sofitel au sein de l'aéroport de Lyon, ce qui justifiait le transfert de clientèle, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, violant l'article L. 1224-1 du code du travail ;

2°/ qu'aux termes de ses conclusions d'appel, le salarié a soutenu que la résiliation de la concession accordée à la société Marcq Hôtel, filiale de la société Accor, au profit de la SARL NH Hoteles pour que ne subsiste qu'un hôtel 4 étoiles sur l'emprise de l'aéroport de Lyon, permettait d'établir le transfert d'une entité

économique justifiant le transfert de son contrat de travail ; que le salarié a notamment fait valoir de ce qu'« il est de jurisprudence constante que le changement de concessionnaire entraîne le transfert d'une entité économique autonome constituée d'un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'existence d'une activité économique qui poursuit un objectif propre ayant conservé son identité et dont l'activité est poursuivie » ; qu'en se bornant à retenir qu'il n'y aurait eu ni transfert d'éléments corporels, ni transfert d'éléments incorporels sans répondre aux conclusions d'appel du salarié mettant en exergue le changement de concessionnaire, lequel conduisait au transfert d'une entité économique autonome, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ que la reprise de la commercialisation de l'activité hôtelière sur un même site aéroportuaire et de la clientèle qui y est attachée entraîne en principe, en l'absence même d'éléments corporels ou incorporels d'exploitation, le transfert d'une entité économique autonome au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail ; que la concomitance entre la fermeture d'un établissement hôtelier unique sur un site aéroportuaire et l'ouverture d'un second établissement destiné à reprendre l'exploitation de la même activité sur le même site suffit à caractériser un tel transfert de clientèle, peu important l'existence d'un changement dans le niveau et le contenu des prestations hôtelières proposées par le second établissement ; qu'en l'espèce, il était constant que la gestion de l'activité hôtelière sur le site de l'aéroport de Lyon, confiée pour une durée de quinze ans à la société Marcq Hôtel par convention du 3 juin 1988, avait ensuite été attribuée à compter du 6 octobre 2009 à la société NH Hoteles sur décision de la chambre de commerce et d'industrie de Lyon notifiée par lettre de l'aéroport de Lyon (filiale de la chambre de commerce et d'industrie) en date du 20 mars 2008 à la société Marcq Hôtel ; que la cour d'appel a retenu que la chambre de commerce et d'industrie de Lyon, concessionnaire de l'aéroport de Lyon, avait « clairement voulu une concomitance entre la fermeture de l'hôtel Sofitel et l'ouverture de l'hôtel NH Hoteles » ; qu'en se bornant à relever, d'une part, que l'activité hôtelière n'était pas exploitée dans le même bâtiment ni selon les mêmes modalités, qu'il n'y avait eu aucun transfert d'éléments corporels et qu'un hôtel Sofitel était implanté à Lyon, des navettes assurant les trajets des voyageurs entre Lyon et l'aéroport, de sorte que « la différence des prestations proposées par les deux établissements ne permettent pas de retenir un transfert de la clientèle », lorsqu'il résultait de ses constatations que le nouvel exploitant (la société NH Hoteles) avait repris la commercialisation de l'activité de l'unique établissement hôtelier situé dans l'enceinte de l'aéroport, la cour d'appel a violé l'article L. 1224-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a, par motifs propres et adoptés et répondant aux conclusions prétendument omises, constaté que les deux hôtels n'étaient pas exploités sur le même site, qu'aucun élément d'exploitation corporel n'avait été repris et que, s'agissant de la clientèle, aucun transfert n'était intervenu dès lors qu'il existait un autre hôtel Sofitel implanté à Lyon à proximité de l'aéroport et assurant des navettes entre les deux lieux et que les prestations offertes par l'hôtel NH Hoteles étaient d'un niveau supérieur et s'adressaient dès lors à une clientèle différente ; qu'elle a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

Sur le second moyen du pourvoi principal du salarié :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande tendant à retenir une situation de coemploi entre les sociétés Accor et Marcq Hôtel, de mettre hors de cause la société Accor et de rejeter les demandes en nullité du licenciement et en paiement de dommages-intérêts subséquentes, alors, selon le moyen, qu'une société faisant partie d'un groupe doit être considérée comme un coemployeur à l'égard du personnel employé par une autre, 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 ; que pour déterminer s'il y a situation de coemploi les juges doivent apprécier globalement les différents éléments de nature à démontrer une immixtion d'une société mère dans la gestion de sa filiale ; que la cour d'appel a constaté que « les dirigeants de la filiale proviennent du groupe », « la société mère (a) pris dans le cadre de la politique du groupe des décisions affectant le devenir de la filiale », les « deux sociétés ont leur siège social dans les mêmes locaux », « l'objet de l'une est inclus dans l'objet social de l'autre », que « les missions confiées au salarié par une société le sont pour les clients de l'autre société », « les deux sociétés entretiennent une confusion dans leurs clients », « les bulletins de salaire édités sont identiques », « les services de gestion du personnel sont identiques », « Le groupe Accor détient 96,91 % du capital de la SAS Marcq Hôtel », « Il a collaboré aux procédures de licenciement dans la mesure où le reclassement devait s'opérer en son sein. », « Les documents établis par l'employeur portent souvent en en-tête "Groupe Accor". » ensemble d'éléments qui, pris dans leur ensemble, de manière globale, conduisaient à retenir l'immixtion de la société mère dans la gestion économique et sociale de sa filiale ; qu'en refusant néanmoins de retenir la qualité de coemployeur de la société Marcq Hôtel et de la société Accor au motif que chacun de ces éléments n'était pas suffisant pour retenir le coemploi si bien que « les éléments au dossier ne démontrent pas l'existence de la triple confusion d'intérêts, d'activités et de direction requise pour caractériser le coemploi. », la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté qu'aucun élément n'était produit sur la gestion de la société Marcq Hôtel et de l'hôtel qu'elle exploitait et retenu, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation des preuves, que les éléments du dossier ne démontreraient pas l'existence de la triple confusion d'intérêts, d'activités et de direction requise pour caractériser le coemploi, la cour d'appel a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

Sur le deuxième moyen du pourvoi incident de la société Marcq Hôtel :

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 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 ;

(...) Rejette le pourvoi

II – Le plan de sauvegarde de l'emploi

Document n° 8 : Cass. soc. 17 mai 1995 S.A Everite

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société Everite, filiale du groupe Saint-Gobain, qui produit et commercialise des matériaux de construction dans ses deux établissements de Dammarie-les-Lys et Descartes, envisageant diverses mesures de réorganisation dont la plus importante était la fermeture du premier de ces deux établissements, a présenté, le 23 juillet 1993, un plan de restructuration au comité central d'entreprise ; que ce plan prévoyait le licenciement de cent cinquante-quatre salariés et était accompagné d'un plan visant au reclassement de salariés s'intégrant au plan social ; que le comité central d'entreprise, contestant la régularité de la consultation et la conformité du plan à la loi du 27 janvier 1993, a saisi le tribunal de grande instance ; que la cour d'appel l'a débouté de l'ensemble de ses prétentions ;

Sur le premier moyen : (sans intérêt) ;

Mais sur le second moyen, pris en sa première branche :

Vu l'article L. 321-4-1 du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte de ce texte que " le plan social " doit comporter des mesures précises pour faciliter le reclassement du personnel et éviter ainsi des licenciements ou en limiter le nombre ;

Attendu que, pour décider que le " Plan de restructuration et mesures sociales " ainsi que les mesures de reclassement qu'il contient étaient conformes aux dispositions de l'article L. 321-4-1 susvisé, l'arrêt, infirmatif de ce chef, retient que l'analyse de ce document révèle que le cas d'un reclassement interne et externe ainsi qu'un départ en préretraite FNE y sont successivement étudiés ; qu'à propos du reclassement interne, le plan précise que, dans cette hypothèse, la société Everite proposera, au sein du groupe, aux salariés des emplois de même catégorie ou de catégorie inférieure et que, dans cette éventualité, compte tenu de la

modification ainsi apportée à leur contrat de travail, elle leur versera, à titre de compensation salariale, une contribution financière dont toutes les modalités sont indiquées avec précision ; que, du fait de la fermeture du site de Dammarie-les-Lys, une aide pécuniaire destinée à faciliter la mobilité de ce personnel est également prévue : prime de réinstallation d'un montant fixe déterminé, augmentée selon le nombre d'enfants à charge, remboursement des frais de déménagement ainsi que ceux de voyage et de séjour pour la reconnaissance des lieux par l'employé et son conjoint ; que, toujours dans le cadre de cette mobilité, le plan comporte une aide " pratique " à la famille du préposé pour la recherche d'un logement, d'un emploi pour son conjoint et pour la scolarisation des enfants qu'il a à charge ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résulte de ses constatations que " le plan social ", en ce qui concerne le reclassement interne des salariés, ne comportait aucune indication sur le nombre et la nature des emplois qui pouvaient leur être proposés à l'intérieur du groupe, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

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

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions ayant déclaré que le plan de restructuration et mesures sociales présenté par la société Everite était conforme aux dispositions de l'article L. 321-4-1 du Code du travail, l'arrêt rendu le 30 novembre 1993, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée.

Document n° 9 : Cass. soc. 28 mars 2000 Lasnon

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 321-4-1 du Code du travail ;

Attendu que, selon ce texte, dans les entreprises employant au moins 50 salariés, lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à 10 dans une même période de 30 jours, l'employeur doit établir et mettre en oeuvre un plan social pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité notamment les salariés âgés ou qui présentent des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile ; que le plan social doit prévoir des mesures, autres que les dispositions concernant les conventions de conversion telles que par exemple des actions de reclassement interne ou externe à l'entreprise, des créations d'activités nouvelles, des options de formation ou de conversion, des mesures de réduction ou d'aménagement de la durée du travail ; qu'il en résulte que l'employeur doit mettre en oeuvre toutes les mesures possibles, appréciées en fonction des moyens dont dispose l'entreprise, pour maintenir les emplois ou faciliter le reclassement ;

Attendu que la société Lasnon, envisageant le licenciement pour motif économique de 14 salariés, a présenté le 24 février 1998 un plan social au comité d'entreprise qui, après avoir émis un avis défavorable, a saisi le tribunal de grande instance pour faire constater la nullité du plan social ;

Attendu que, pour débouter le comité d'entreprise de son action en nullité, l'arrêt infirmatif attaqué énonce que la loi, lorsqu'elle cite à titre d'exemple les mesures à prendre dans le plan social, n'impose pas à l'employeur de les prendre toutes dès lors qu'une seule par son efficacité, est de nature à assurer le maintien de l'emploi ; que précisément ; le plan social, qui proposait 30 postes de reclassement aux 14 salariés concernés avec le bénéfice d'une aide financière, répond aux exigences légales ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait de rechercher si, en dehors de reclassements impliquant pour des salariés anciens un déplacement dans une autre région et se traduisant par une modification du contrat de travail, l'employeur ne pouvait pas prendre, comme le soutenait le comité d'entreprise, d'autres mesures telles que réduction de la durée du travail, passage au temps partiel et développement d'activités nouvelles, la cour d'appel, qui a méconnu les exigences s'imposant à l'employeur, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 28 septembre 1998, entre les parties, par la cour d'appel de Caen ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Rouen.

Document n° 10 : Cass. soc. 13 février 1997 La Samaritaine

Sur le moyen unique commun aux deux pourvois :

Attendu, selon les arrêts attaqués (Paris, 23 février 1996), statuant en référé, que Mmes X... et Guiglielmi, salariées de la société des Grands Magasins de la Samaritaine (la société) ont adhéré respectivement les 29 septembre et 7 octobre 1993 à une convention de conversion dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique portant sur 121 emplois et accompagnée d'un plan social ; que la cour d'appel de Paris ayant décidé, par arrêt du 9 mai 1995 devenu définitif à la suite du rejet, par l'arrêt de la Cour de Cassation de ce jour, du pourvoi formé par

la société, que le plan social présenté aux représentants du personnel ainsi que les mesures de reclassement qui l'accompagnaient n'étaient pas conformes aux dispositions de l'article L. 321-4-1 du Code du travail et déclaré nulle et de nul effet la procédure de licenciement collectif, les 2 salariées ont saisi en référé la juridiction prud'homale afin d'obtenir leur réintégration et la poursuite de leur contrat de travail ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt d'avoir fait droit à ces demandes, alors, selon le moyen, que l'annulation de la procédure de licenciement collectif n'affecte pas la validité des licenciements notifiés aux salariés

antérieurement à son prononcé ; qu'en décidant du contraire la cour d'appel a violé les articles L. 122-14-4, L. 321-2, L. 321-4-1, alinéa 2, L. 321-6 et L. 321-7 du Code du travail ensemble le principe " pas de nullité sans texte " ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 321-4-1, alinéa 2, du Code du travail la procédure de licenciement est nulle et de nul effet tant qu'un plan visant au reclassement des salariés s'intégrant au plan social n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés ; qu'il en résulte que la nullité qui affecte le plan social s'étend à tous les actes subséquents et qu'en particulier les licenciements prononcés par l'employeur, qui constituent la suite et la

Document n° 11 : Cass. soc. 30 mars 1999 ALEFPA

Attendu que l'Association laïque pour l'éducation et la formation professionnelle des adultes (ALEFPA), qui gère dans toute la France un certain nombre d'établissements a décidé, au mois d'octobre 1995 en raison de difficultés financières, la fermeture de la Communauté Anne Y..., située à Sens, et engagé une procédure de licenciement collectif pour motif économique conduisant à la notification le 30 avril 1996, à Mme X... et cinq autres salariés de cette Communauté, de leur licenciement pour motif économique ; que, saisi par le Comité d'entreprise départemental de l'Yonne de l'ALEFPA d'une demande tendant à la reprise de la procédure de licenciement pour violation des dispositions des articles L. 321-4, L. 321-4-1 et L. 321-7 du Code du travail, le président du tribunal de grande instance de Sens, statuant en référé, a, par ordonnance du 6 juin 1996, dit n'y avoir lieu à référé ; que Mme X... et les cinq autres salariés ont saisi la formation de référé du conseil de prud'hommes d'une demande de réintégration en faisant valoir la nullité de la procédure de licenciement économique ;

Sur le premier moyen : (sans intérêt) ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'ALEFPA fait encore grief à l'arrêt d'avoir ordonné la réintégration de Mme X... et des cinq autres salariés aux conditions antérieures et dans des postes équivalents sous astreinte, ainsi que de l'avoir condamnée à verser à chacun des salariés une somme à titre de dommages-intérêts, alors, selon le moyen, qu'il appartient au comité d'entreprise chargé de défendre les droits collectifs des salariés d'agir en justice devant le tribunal de grande instance pour faire constater que le plan social qui lui a été soumis ne correspond pas aux prescriptions légales ; que le conseil de prud'hommes, statuant en référé, lorsqu'il est saisi du recours individuel de certains salariés ayant fait l'objet d'un licenciement collectif pour motif économique, n'a donc pas le pouvoir d'annuler le plan social pour insuffisance des mesures de reclassement ; qu'en l'espèce, aucune décision au fond sur saisine du comité d'entreprise de l'Yonne de l'ALEFPA représentant l'ensemble des salariés de la Communauté Anne Franck de Sens ayant fait l'objet d'un licenciement collectif pour motif économique n'avait été rendue, permettant la suspension ou l'annulation du plan social ; que le conseil de prud'hommes, statuant en référé et saisi du recours individuel de seulement six des salariés ayant fait l'objet de ce licenciement économique collectif aux fins de réintégration, ne pouvait donc lui-même annuler ce plan social ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 321-4-1, L. 432-1 et L. 434-6 du Code du travail ; alors qu'en application de l'article L. 321-4-1 du Code du travail, la carence du

Document n° 12 : Cass. soc. 3 mai 2012 Viveo

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 1235-10 du code du travail ;

Attendu qu'en vertu de ce texte seule l'absence ou l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi soumis aux représentants du personnel entraîne la nullité de la procédure de licenciement pour motif économique ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'après son intégration dans le groupe Temenos, la société Viveo France a soumis à son comité d'entreprise, en février 2010, un projet de restructuration impliquant la suppression de 64 emplois, ainsi qu'un plan de sauvegarde de l'emploi établi à cet effet ; qu'après avoir pris connaissance du rapport de l'expert qu'il avait désigné, le comité d'entreprise a engagé une procédure de référé tendant à l'annulation de la procédure de licenciement, dont il a été débouté, puis a saisi à jour fixe le tribunal de grande instance, pour qu'il soit jugé qu'aucune cause économique ne justifiait l'engagement d'une procédure de licenciement et pour obtenir l'annulation de celle-ci ;

conséquence de la procédure de licenciement collectif suivie par application de l'article L. 321-4-1 susmentionné, sont eux-mêmes nuls ;

D'où il suit que la cour d'appel, ayant constaté que la procédure de licenciement collectif avait été déclarée nulle, a pu décider que les ruptures prononcées constituaient un trouble manifestement illicite et ordonner, pour le faire cesser, la poursuite des contrats de travail illégalement rompus ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois.

plan social n'entraîne que la nullité de la procédure de licenciement collectif pour motif économique ; qu'elle n'affecte pas la validité des licenciements notifiés aux salariés antérieurement à son prononcé ; qu'en conséquence, les salariés qui dénoncent la carence du plan social en raison de l'insuffisance des mesures de reclassement ne peuvent prétendre, lorsque la nullité du plan social est prononcée, qu'à des dommages-intérêts et non au maintien de leur contrat de travail ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 122-14-4, L. 321-2, L. 321-4-1, alinéa 2, L. 321-6 et L. 321-7 du Code du travail ; alors qu'en toute hypothèse, en cas d'impossibilité de réintégration dans le même établissement par suite de sa fermeture, l'employeur qui n'a pas la maîtrise de ces postes en raison de la tutelle financière qui pèse sur lui ne peut être contraint de réintégrer les salariés irrégulièrement licenciés dans d'autres établissements ; qu'il peut seulement être condamné à indemniser les salariés concernés du préjudice subi ; qu'en condamnant l'ALEFPA à réintégrer, sous astreinte, dans des postes équivalents situés dans d'autres établissements par suite de la fermeture de l'établissement de Sens, les salariés qui auraient été irrégulièrement licenciés, alors même qu'il n'était pas contesté que chaque poste de l'ALEFPA supposait un financement public préalable par l'autorité de tutelle, la cour d'appel a violé les articles L. 122-14-4, L. 321-2 et L. 321-4-1 du Code du travail ;

Mais attendu, d'abord, que les salariés licenciés pour motif économique ont un droit propre à faire valoir que leur licenciement est nul au regard des dispositions de l'article L. 321-4-1, alinéa 2, du Code du travail ;

Attendu, ensuite, qu'il résulte de ce même texte que la nullité qui affecte le plan social s'étend à tous les actes subséquents et qu'en particulier, les licenciements prononcés par l'employeur, qui constituent la suite et la conséquence de la procédure de licenciement collectif suivie par application de l'article L. 321-4-1, sont eux-mêmes nuls ; qu'ayant constaté, par des motifs non critiqués, que le plan social était manifestement insuffisant au regard des dispositions de l'article L. 321-4-1, la cour d'appel, qui en a justement déduit que la procédure de licenciement collectif était nulle, a pu décider que les ruptures prononcées constituaient un trouble manifestement illicite et ordonner, pour le faire cesser, la réintégration des salariés dans un emploi équivalent après avoir relevé que la réintégration dans leur emploi était devenue matériellement impossible ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi.

Attendu que pour déclarer nulle la procédure de licenciement et tous ses effets subséquents, la cour d'appel a retenu qu'en prévoyant expressément que l'absence de présentation d'un plan de reclassement, intégré au plan de sauvegarde de l'emploi, est sanctionnée par la nullité de la procédure, le législateur a édicté une sanction qui n'apparaissait pas aller de plein droit car - sans cette précision - l'inobservation de cette obligation eut pu paraître insuffisante pour vider, d'emblée, la procédure de son objet et rendre, par là-même, sans intérêt la consultation du comité d'entreprise ; que tel ne peut être le cas, en revanche, d'une procédure engagée par l'employeur en l'absence de motif économique véritable, une telle carence vidant de sa substance cette consultation et privant de fondement légal le projet économique du chef d'entreprise ; que conclure le contraire reviendrait à ôter à l'intervention des représentants du personnel le sens et la portée des prérogatives que le législateur a entendu leur confier ; qu'une consultation sur un projet présentant comme existant un motif économique en réalité défaillant, ne peut caractériser une consultation conforme au vœu du législateur, lequel aurait manqué à la logique la plus

élémentaire s'il avait entendu prévoir la nullité de la procédure de licenciement, en cas d'absence de plan de reclassement, sans avoir voulu la même nullité lorsque c'est le fondement même de ce plan et l'élément déclenchant de toute la procédure qui est défaillant ; que la lecture de l'article L. 1235-10 du code du travail ne peut donc se faire qu'à la lumière, à la fois, des règles de droit commun, selon lesquelles pour qu'un acte soit valable il doit respecter les prescriptions légales, et des dispositions particulières régissant, dans le code du travail, les relations du chef d'entreprise et des institutions représentatives du personnel ; que le tribunal de grande instance remplit son office en veillant au respect de la loyauté qui doit inspirer ces relations et, au premier chef, le projet de licenciement soumis par le chef d'entreprise au comité d'entreprise ; qu'en contrôlant la réalité du motif économique, invoqué dans ce projet, il ne s'agit nullement pour lui de s'immiscer dans la gestion de l'entreprise et de porter atteinte à la liberté d'entreprendre, mais seulement de contrôler la légalité de la procédure suivie ; qu'en l'espèce, il résulte du rapprochement de l'analyse des éléments comptables des sociétés du groupe Temenos et des perspectives de l'avenir commercial des activités de celui-ci que l'activité de ce groupe ne présente aucune fragilité actuelle ou inéluctable dans un proche avenir ; qu'il n'est pas établi que la compétitivité du groupe Viveo France soit actuellement en cause et que, partant, la procédure de licenciement réponde à une nécessité d'assurer la sauvegarde de cette compétitivité ; que le défaut de motif économique rendant sans objet la consultation du comité d'entreprise et l'ensemble de la procédure subséquente s'avérant par là même dépourvue d'effet, c'est à bon droit que le comité d'entreprise de la société Viveo France sollicite l'annulation de la procédure et de tous ses effets subséquents ;

Qu'en statuant ainsi alors que la procédure de licenciement ne peut être annulée en considération de la cause économique de licenciement, la validité du plan étant indépendante de la cause du licenciement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 12 mai 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles

Doc. 13 : CE, 7 déc. 2015, n° 383856, Fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services : (extraits).

Le Conseil d'État statuant au contentieux – (...)

1. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond que les sociétés Darty et fils et A21 Darty Paris Ile-de-France, constituant l'unité économique et sociale Darty Ile-de-France, ont engagé le 26 août 2013 une procédure d'information et de consultation de leur comité d'entreprise sur un projet de réorganisation comportant un projet de licenciement collectif pour motif économique et un plan de sauvegarde de l'emploi ; que, parallèlement à cette procédure d'information et de consultation, une négociation conduite à partir du 27 août 2013 a abouti à la conclusion, le 12 septembre 2013, d'un accord collectif majoritaire portant sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi ; que cet accord, transmis à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France, a été implicitement validé par l'administration le 3 octobre 2013 ; que la fédération CGT des personnels du commerce, de la distribution et des services et le syndicat CGT Darty Ile-de-France se pourvoient en cassation contre l'arrêt du 24 juin 2014 par lequel la cour administrative d'appel de Versailles a rejeté l'appel de ce syndicat contre le jugement du 7 février 2014 du tribunal administratif de Montreuil rejetant sa demande d'annulation de cette décision de validation ;

Sur l'arrêt attaqué :

2. Considérant que la cour administrative d'appel de Versailles n'a pas répondu au moyen soulevé par le syndicat CGT Darty Ile-de-France, qui n'était pas inopérant, tiré de l'irrégularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ; que, par suite, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens du pourvoi, son arrêt doit être annulé ;

3. Considérant que, le délai de trois mois imparti à la cour administrative d'appel pour statuer par les dispositions de l'article L. 1235-7-1 du Code du travail étant expiré, il y a lieu pour le Conseil d'État, en application des mêmes dispositions, de statuer immédiatement sur l'appel formé par le

syndicat CGT Darty Ile-de-France contre le jugement du 7 février 2014 du tribunal administratif de Montreuil ;

Sur la régularité du jugement :

4. Considérant qu'aux termes du premier alinéa de l'article R. 732-1 du code de justice administrative : « Après le rapport qui est fait sur chaque affaire par un membre de la formation de jugement ou par le magistrat mentionné à l'article R. 222-13, le rapporteur public prononce ses conclusions lorsque le présent code l'impose. Les parties peuvent ensuite présenter, soit en personne, soit par un avocat au Conseil d'État et à la Cour de cassation, soit par un avocat, des observations orales à l'appui de leurs conclusions écrites » ; qu'il ressort des pièces du dossier que la Confédération autonome du travail, qui était signataire de l'accord du 12 septembre 2013 et avait par suite été appelée à l'instance devant le tribunal administratif en qualité de partie en défense, n'avait pas produit de mémoire écrit avant que l'affaire soit appelée à l'audience ; que si les dispositions citées ci-dessus ne lui conféraient aucun droit à présenter des observations orales à l'audience, la seule circonstance que le tribunal a autorisé son représentant à prendre la parole n'entache pas le jugement d'irrégularité ; que par ailleurs, contrairement à ce que soutiennent les requérants, il ne ressort pas des pièces du dossier que le tribunal se soit fondé, pour rejeter leur demande, sur des éléments de fait ou de droit nouveaux présentés dans ces observations orales ; que le moyen tiré de l'irrégularité du jugement doit, par suite, être écarté ;

Sur la légalité de la décision de validation :

5. Considérant qu'aux termes de l'article L. 1233-24-1 du Code du travail : « Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, un accord collectif peut déterminer le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63 ainsi que les modalités de consultation du comité d'entreprise et de mise en œuvre des licenciements. Cet accord est signé par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants (...) » ; qu'aux termes de l'article L. 1233-57-2 du même code : « L'autorité administrative valide l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 dès lors qu'elle s'est assurée de : / 1° Sa conformité aux articles L. 1233-24-1 à L. 1233-24-3 ; / 2° La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de l'instance de coordination mentionnée à l'article L. 4616-1 ; / 3° La présence dans le plan de sauvegarde de l'emploi des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63 (...) » ;

En ce qui concerne la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel :

6. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes de l'article L. 1233-30 du Code du travail : « I. – Dans les entreprises ou établissements employant habituellement au moins cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte le comité d'entreprise sur : / 1° L'opération projetée et ses modalités d'application, conformément à l'article L. 2323-15 ; / 2° Le projet de licenciement collectif : le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le plan de sauvegarde de l'emploi. / Les éléments mentionnés au 2° du présent I qui font l'objet de l'accord mentionné à l'article L. 1233-24-1 ne sont pas soumis à la consultation du comité d'entreprise prévue au présent article (...) » ; qu'il résulte de ces dispositions et des dispositions citées au point 5, notamment celles du 2° de l'article L. 1233-57-2 du Code du travail, que, lorsqu'elle est saisie par l'employeur d'une demande de validation d'un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 1233-24-1 et fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi, il appartient à l'administration de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise prescrite par ces dispositions a été régulière ; qu'elle ne peut ainsi légalement accorder la validation demandée que si le comité a été mis à même d'émettre régulièrement un avis, d'une part sur l'opération projetée et ses modalités d'application et, d'autre part, sur le projet de licenciement collectif et, à ce titre, sur le plan de sauvegarde de l'emploi ; que, l'employeur n'étant pas tenu de soumettre pour avis au comité d'entreprise les éléments du projet de licenciement collectif fixés par l'accord collectif majoritaire qu'il soumet à la validation de l'administration, le moyen tiré de ce que la décision validant un tel accord serait illégale en raison d'un vice affectant la consultation du comité d'entreprise sur ces mêmes éléments est inopérant ;

7. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que l'accord collectif soumis à la validation de l'autorité administrative comportait l'intégralité des éléments mentionnés au 2° du I de l'article L. 1233-30 du Code du travail et fixait à ce titre, notamment, le nombre de postes dont la suppression était envisagée et les modalités de reclassement des salariés dont le licenciement ne pouvait être évité ; que ces derniers éléments n'avaient, ainsi qu'il vient d'être dit, pas à être soumis pour avis au comité d'entreprise ; que si, en l'espèce, l'employeur les lui a tout de même soumis, en vue de pouvoir les faire figurer dans le document qu'il entendait édicter de manière unilatérale en cas d'échec des négociations, le syndicat requérant ne saurait utilement soutenir, pour demander l'annulation de la décision de validation de l'accord collectif, que ces éléments n'ont pas été portés à la connaissance du comité d'entreprise dans des conditions lui permettant de se prononcer en toute connaissance de cause ;

8. Considérant, en deuxième lieu, qu'aux termes de l'article L. 2325-1 du Code du travail, le comité d'entreprise « est présidé par l'employeur, assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative » ; que, s'il ressort des pièces du dossier que l'employeur était, lors des réunions du comité d'entreprise, assisté d'un collaborateur de plus que le nombre prévu par ces dispositions, il n'est ni établi ni même sérieusement soutenu que cette présence a pu exercer une influence sur les membres du comité d'entreprise ;

9. Considérant, en troisième lieu, qu'aux termes de l'article L. 1233-57-6 du Code du travail : « L'administration peut, à tout moment en cours de procédure, faire toute observation ou proposition à l'employeur concernant le déroulement de la procédure ou les mesures sociales prévues à l'article L. 1233-32. Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et, lorsque la négociation de l'accord visé à l'article L. 1233-24-1 est engagée, aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. / L'employeur répond à ces observations et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales » ; que l'obligation ainsi faite à l'employeur d'adresser aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales, la copie des réponses qu'il fait à l'administration, ne trouve à s'appliquer que dans les cas où l'administration lui a fait des observations ou des propositions au sens de cet article ;

10. Considérant qu'il ressort des pièces du dossier que par un message électronique du 6 septembre 2013, le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France a sollicité l'employeur en vue de recueillir un certain nombre d'informations dans le cadre de l'instruction d'une demande d'injonction formulée par le syndicat CGT Darty Ile-de-France sur le fondement des dispositions de l'article L. 1233-57-5 du Code du travail ; que les demandes ainsi adressées à l'employeur ne pouvant être regardées comme ayant, en l'espèce, le caractère d'observations ou de propositions au sens de l'article L. 1233-57-6 du même code, le moyen tiré de ce que l'employeur aurait méconnu les dispositions de cet article en ne communiquant pas sa réponse du 9 septembre 2013 aux représentants du personnel et aux organisations syndicales ne peut qu'être écarté ;

11. Considérant, en quatrième lieu, qu'aux termes de l'article L. 4612-8 du Code du travail, dans sa rédaction alors en vigueur : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produits ou de l'organisation du travail (...) » ; qu'il résulte de ces dispositions et de celles du 2° de l'article L. 1233-57-2 citées au point 5 que, lorsque l'autorité administrative est saisie d'une demande de validation d'un accord collectif fixant le contenu d'un plan de sauvegarde de l'emploi pour une opération qui, parce qu'elle modifie de manière importante les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés de l'entreprise, requiert la consultation du ou des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concernés, elle ne peut légalement accorder la validation demandée que si cette consultation a été régulière ;

12. Considérant que le syndicat CGT Darty Ile-de-France soutient que la consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du « Service après vente » était irrégulière au motif que la version finale du plan de sauvegarde de l'emploi remise en séance, lors de la réunion de ce comité le 4 septembre 2013, différerait de la version du plan envoyée avec la convocation à cette réunion, en comportant notamment un nombre de licenciements moins important ; que, toutefois, il ressort des pièces du dossier que ces modifications, au demeurant très clairement mentionnées

dans la version distribuée en séance aux membres du comité, n'ont, eu égard à leur nature et à leur importance, pas fait obstacle à ce que ce comité exprime son avis en toute connaissance de cause ; que le moyen doit, par suite, être écarté ;

13. Considérant, enfin, que ni la circonstance que la société en charge d'assurer la cellule de reclassement prévue par le plan de sauvegarde de l'emploi n'a pas été désignée par l'accord collectif du 12 septembre 2013 mais choisie par l'employeur, ni celle que ce choix n'a pas été soumis à l'avis du comité d'entreprise, ne sont de nature à entacher d'illégalité la décision attaquée ;

En ce qui concerne la procédure de négociation :

14. Considérant qu'il résulte des dispositions du Code du travail citées au point 5, notamment du 1° de l'article L. 1233-57-2, que des vices affectant, le cas échéant, les conditions de négociation d'un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 1233-24-1 ne sont susceptibles d'entraîner l'illégalité de l'acte validant cet accord que s'ils sont de nature à entacher ce dernier de nullité ;

15. Considérant que si le syndicat CGT Darty Ile-de-France soutient que les délégués syndicaux qui ont négocié l'accord collectif du 12 septembre 2013 n'ont pas disposé d'un délai suffisant pour prendre connaissance de certaines informations relatives au nombre de postes supprimés ou au contenu du plan de reclassement, une telle circonstance ne serait, à la supposer vérifiée, pas de nature à entraîner la nullité de cet accord d'entreprise ; que, par suite, le moyen tiré de ce que la décision de validation attaquée serait, pour ce motif, entachée d'illégalité, doit être écarté ;

En ce qui concerne le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi :

16. Considérant, en premier lieu, qu'aux termes de l'article L. 1233-24-2 du Code du travail : « L'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1 porte sur le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi mentionné aux articles L. 1233-61 à L. 1233-63. / Il peut également porter sur : (...) 4° Le nombre de suppressions d'emploi et les catégories professionnelles concernées » ; qu'aux termes du deuxième alinéa de l'article L. 1233-61 du même code, le plan de sauvegarde de l'emploi « intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité (...) » ; qu'il résulte des termes mêmes de ces dispositions qu'un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 1233-24-1 du Code du travail peut porter sur le nombre d'emplois supprimés et doit porter sur le plan de reclassement tant interne qu'externe des salariés concernés par ces suppressions ; que, par suite, le syndicat CGT Darty Ile-de-France n'est, en tout état de cause, pas fondé à soutenir que la décision attaquée serait illégale pour avoir validé un accord comportant de tels éléments ;

17. Considérant, en deuxième lieu, que s'il résulte notamment des dispositions de l'article L. 1233-57-3 du Code du travail que, lorsqu'elle est saisie d'une demande d'homologation d'un document élaboré unilatéralement par l'employeur en application de l'article L. 1233-24-4 du même code, il appartient à l'administration de s'assurer du respect par le plan de sauvegarde de l'emploi des dispositions des articles L. 1233-61 à L. 1233-63 du même code et d'apprécier, à ce titre, si les mesures prévues par ces articles et contenues dans le plan sont de nature à satisfaire les objectifs de maintien dans l'emploi et de reclassement des salariés compte tenu, notamment, des moyens dont dispose l'entreprise ou le groupe, il résulte en revanche des dispositions du 3° de l'article L. 1233-57-2 du Code du travail citées au point 5 que, lorsque le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi a été déterminé par un accord collectif majoritaire signé dans les conditions prévues à l'article L. 1233-24-1 du même code, l'administration doit seulement s'assurer de la présence, dans ce plan, des mesures prévues aux articles L. 1233-61 et L. 1233-63 ; que, par suite, le syndicat CGT Darty Ile-de-France ne peut utilement soutenir, pour contester la décision de validation litigieuse, que le plan de reclassement prévu par l'accord collectif est insuffisant au regard du nombre de postes vacants au sein de l'entreprise ;

18. Considérant, enfin, que, contrairement à ce que soutient le syndicat CGT Darty Ile-de-France, les clauses de rupture conventionnelle du contrat de travail que prévoit, dans le contrat-type figurant à son annexe 6, l'accord collectif du 12 septembre 2013, ne comportent pas de stipulations prévoyant la renonciation, par le salarié signataire, à tout recours juridictionnel ; que, par suite, le moyen tiré de ce que la validation de l'accord litigieux serait illégale en raison de l'illicéité de la présence d'une telle clause dans une rupture conventionnelle d'un contrat de travail doit, en tout état de cause, être écarté ;

19. Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que le syndicat CGT Darty Ile-de-France n'est pas fondé à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Montreuil a rejeté sa demande ;

Sur les conclusions présentées au titre des dispositions de l'article L. 761-1 du Code de justice administrative :

20. Considérant que ces dispositions font obstacle à ce qu'une somme soit mise à ce titre à la charge de l'État, de la société Darty et fils ou de la société A21 Darty Ile-de-France, qui ne sont pas les parties perdantes dans la présente instance ; que, dans les circonstances de l'espèce, il n'y a pas lieu de faire droit aux conclusions que ces sociétés présentent au titre des mêmes dispositions ;

Décide :

• Article 1er : L'arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles du 24 juin 2014 est annulé.

• Article 2 : La requête du syndicat CGT Darty Ile-de-France présentée devant la cour administrative d'appel de Versailles est rejetée (...)

Note :

Le juge judiciaire déplore parfois que le législateur l'ait dépourvu de pans majeurs du contentieux social ou pénal. Le contrôle des plans de sauvegarde de l'emploi dans les « grands » licenciements collectifs, qui relève désormais de la compétence du juge administratif, est une illustration frappante de cette éviction (L. n° 2013-504, 14 juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi).

La Cour de cassation peut nourrir des regrets à cet égard. La jurisprudence que le Conseil d'État est en train d'élaborer affiche un réalisme et un pragmatisme qui faisaient cruellement défaut sur le quai de l'Horloge. Les demandes de mauvaise foi, le formalisme d'apothicaire, le byzantinisme qui assuraient un succès assez certain devant les juridictions prud'homales aux cultivateurs de l'insécurité juridique n'ont pas droit de cité au Palais-Royal. Les revirements de jurisprudence sont aussi infiniment moins nombreux. On y mesure le prix de la stabilité du droit.

La comparaison est cruelle entre l'ancienne jurisprudence judiciaire et la nouvelle jurisprudence administrative qui s'édifie depuis 2015 (en particulier, CE, 22 juill. 2015, n° 385816 : JurisData n° 2015-017643 ; JCP S 2015, 1346, note J. Martinez et J.-J. Giudicelli. – CE, 22 juill. 2015, n° 383481 : JurisData n° 2015-017638 ; RDT 2015, p. 514, concl. G. Dumortier, p. 528 note F. Géa. – CE, 21 oct. 2015, n° 382633 : JurisData n° 2015-023393). Des causes d'annulation invoquées de façon spacieuse ont été rejetées. En d'autres temps, le juge judiciaire s'en serait saisi afin de fustiger les employeurs, peu important que les représentants du personnel et les travailleurs n'aient subi en l'occurrence aucune atteinte effective à leurs droits.

La clef de voûte du raisonnement publiciste tient dans cet adage séculaire que la chambre sociale de la Cour de cassation n'a jamais voulu entendre : pas de nullité sans grief. Depuis son arrêt Danthony, le Conseil d'État affirme qu'« un vice affectant le déroulement d'une procédure administrative préalable, suivie à titre obligatoire ou facultatif, n'est de nature à entacher d'illégalité la décision prise que s'il ressort des pièces du dossier qu'il a été susceptible d'exercer, en l'espèce, une influence sur le sens de la décision prise ou qu'il a privé les intéressés d'une garantie » (CE, ass., 23 déc. 2011, n° 335033, Danthony : JurisData n° 2011-029061). Une irrégularité de procédure qui n'a nullement empêché les représentants du personnel de se prononcer en connaissance de cause sur le projet de licenciement ne doit pas frapper un licenciement collectif d'illicéité ni, désormais, entraîner l'annulation de la décision administrative de validation ou d'homologation du projet de PSE. Toute irrégularité ne rend pas une décision (patronale ou administrative) illicite. La position contraire du juge judiciaire (dont on pourrait donner cent exemples) a offert une prime aux chicaniers, méprisé l'autonomie des partenaires sociaux et discrédité le dialogue social. Si les hauts magistrats de l'ordre judiciaire ne souhaitent pas que tout le contentieux social soit un jour dévolu à leurs homologues de l'ordre administratif, ils doivent opérer une révolution de méthode.

L'arrêt Darty du 7 décembre 2015 (CE, 7 déc. 2015, n° 383856 : Semaine sociale Lamy 2015, n° 1704, p. 6, concl. G. Dumortier et p. 10, note A. Fabre) montre comment le droit doit être dit afin de devenir jurisprudentia, une œuvre de modération. Plusieurs solutions sont édictées qui reposent sur des adages de bon sens et d'équité :

1°) Lorsque le nombre de suppressions d'emploi, les catégories professionnelles concernées, les critères d'ordre et le calendrier prévisionnel des licenciements, les mesures sociales d'accompagnement prévues par le PSE font l'objet d'un accord collectif majoritaire, transmis à la DIRECCTE en vue de sa validation, ces éléments « ne sont pas soumis à la consultation du comité d'entreprise » (C. trav., art. L. 1233-30, I, 2°). Si l'employeur les lui a tout de même soumis, en vue de pouvoir les faire figurer dans le document qu'il entendait édicter de manière unilatérale en cas d'échec des négociations, il ne saurait être soutenu « que ces éléments n'ont pas été portés à la connaissance du comité d'entreprise dans des conditions lui permettant de se prononcer en toute connaissance de cause » (consid. 7). Le caractère inopérant d'un tel grief est renforcé en l'espèce par un adage : quod abundat non vitiat, abondance (de précautions) ne nuit point (à la validité de l'acte). Une consultation qui demeure facultative, même si elle a été effectivement conduite (ici par souci d'anticipation sur un possible échec de la négociation collective) ne remet pas en cause la dispense de consultation obligatoire prévue par le législateur. Quant aux irrégularités de fond ou de forme qui ont pu émailler cette consultation facultative, il n'appartient pas au DIRECCTE ni au juge administratif de les sanctionner.

2°) Interpretatio cessat in claris. Une loi claire ne s'interprète pas : elle doit être appliquée. Ainsi, selon l'article L. 1233-57-2, 3° du Code du travail, en présence d'un accord collectif majoritaire, la DIRECCTE doit seulement s'assurer de la présence, dans le PSE, des mesures prévues aux articles L. 1233-61 (qui exige un plan de reclassement) et L. 1233-63 (qui exige un suivi de la mise en œuvre du plan) à l'exclusion donc de celles visées à l'article L. 1233-62 (qui énumère les actions et mesures que peut contenir un PSE). Par suite, le syndicat requérant ne peut « utilement soutenir, pour contester la décision de validation litigieuse, que le plan de reclassement prévu par l'accord collectif est insuffisant au regard du nombre de postes vacants au sein de l'entreprise » (consid. 17). Ce caractère plus ou moins suffisant a déjà été débattu par les signataires de l'accord collectif majoritaire (du moins le législateur présume-t-il qu'il l'a été) et le débat est clos.

De même, la loi prescrit à l'Administration de s'assurer de l'existence de l'accord collectif majoritaire (ainsi que de la régularité de la procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise et du CHSCT, de la présence dans le PSE d'un plan de reclassement et d'un dispositif de suivi, C. trav., art. L. 1233-57-2). Selon le juge administratif, il en résulte qu'un vice affectant les « conditions » de sa négociation n'est pas susceptible d'affecter la légalité de la décision administrative de validation, à moins que ce vice soit de nature à frapper de nullité l'accord lui-même. Le cas devrait rester exceptionnel et pourrait correspondre à un vice du consentement (dol, erreur, violence), voire à une cause de nullité spécifique admise par la Cour de cassation (ex. : Cass. soc., 10 oct. 2007, n° 06-42.721 : JurisData n° 2007-040743 ; Bull. civ. 1997, V, n° 156, absence de convocation à la négociation de toutes les organisations syndicales). En l'espèce, la circonstance que les délégués syndicaux ayant négocié l'accord n'auraient pas disposé d'un délai suffisant pour prendre connaissance de certaines informations relatives au nombre de postes supprimés ou au contenu du plan de reclassement, à la supposer exacte, ne pouvait être une cause de nullité de l'accord, donc de la décision de validation (consid. 15).

Par ailleurs, l'obligation faite à l'employeur d'adresser aux représentants du personnel et, le cas échéant, aux organisations syndicales, la copie des réponses qu'il fait à l'Administration lorsque celle-ci lui communique des « observations » ou des « propositions » sur le déroulement de la procédure ou sur les mesures sociales (C. trav., art. L. 1233-57-6), ne s'applique pas lorsque la DIRECCTE a demandé à l'employeur (ici par un courrier électronique) des informations afin d'instruire une demande d'injonction formulée par un syndicat sur le fondement de l'article L. 1233-57-5 du Code du travail (consid. 10).

Enfin, la décision administrative ne saurait être jugée illégale au motif qu'elle valide un accord majoritaire fixant le nombre d'emplois supprimés ou comportant des mesures de reclassement externe. « Un accord collectif majoritaire peut porter sur le nombre d'emplois supprimés et doit porter sur le plan de reclassement tant interne qu'externe des salariés concernés par ces suppressions » (consid. 16). Le Conseil d'État invoque ici les « termes mêmes » du Code du travail (C. trav., art. L. 1233-24-2).

3°) À nouveau, il doit être martelé qu'il n'y a pas de nullité sans grief. Ainsi, bien que la loi autorise le représentant de l'employeur, qui préside le comité d'entreprise, à être « assisté éventuellement de deux collaborateurs qui ont voix consultative » (C. trav., art. L. 2325-1), la circonstance qu'il ait été assisté d'un troisième collaborateur lors des réunions n'entache pas la légalité de la décision administrative de validation dès lors qu'il n'est pas établi « que cette présence a pu exercer

une influence sur les membres du comité d'entreprise » (consid. 8). Pour une fois, la Cour de cassation fait preuve du même réalisme (Cass. soc., 8 juill. 2014, n° 13-18.217 : JurisData n° 2014-016118 ; Bull. civ. 2014, V, n° 178 : « la présence d'une personne étrangère à l'entreprise n'avait fait l'objet d'aucune contestation de la part des membres du comité d'entreprise »).

La DIRECCTE doit aussi s'assurer que la consultation du CHSCT, lorsque celle-ci est obligatoire, est régulière. Le réalisme qui préside à l'appréciation de la régularité de la consultation du comité d'entreprise vaut pour celle du CHSCT. Est ainsi rejeté le grief artificiel selon lequel la version finale du PSE remise en séance différerait de la version envoyée avec la convocation (elle comportait notamment un nombre de licenciements moins important). Le Conseil d'État observe que ces modifications étaient très clairement mentionnées dans la version distribuée en séance aux membres du CHSCT et que, eu égard à leur nature et à leur importance, elles n'avaient « pas fait obstacle à ce que ce comité exprime son avis en toute connaissance de cause » (consid. 12).

4°) La double circonstance que le cabinet chargé de gérer la cellule de reclassement prévue par le PSE n'a pas été désignée par l'accord collectif majoritaire mais choisie par l'employeur et que ce choix n'a pas été soumis à l'avis du comité d'entreprise, n'est pas non plus de nature à entacher d'illégalité la décision de la DIRECCTE (consid. 13). De minimis non curat praetor : ces omissions sont pures vétilles et il serait absolument excessif d'en déduire une cause d'annulation de toute la procédure de licenciement. Le droit trouve une limite universelle dans la notion d'excès. *Summun jus, summa injuria* : un droit exercé à l'extrême produit une extrême injustice (Cicéron, *De officiis*, L. I, X, 33).

Le juge judiciaire doit méditer ces « vieux adages chargés de pensée morale et qui font pénétrer des rayons de lumière dans le sombre atelier des formes juridiques » (G. Ripert, *La règle morale dans les obligations civiles* : LGDJ, 4e éd. 1949, n° 108, p. 291). Le fatras législatif et réglementaire qui se déverse sur les juristes ne doit pas les éloigner mais au contraire les rapprocher des sources de vérité.

Séance n° 9 :

LES AUTRES MODES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

I – Prise d’acte et démission

Doc. 1 : Cass. soc., 25 juin 2003, *Sté Technoram* Bull. civ., V, n° 208, p. 211.

Doc. 2 : Cass. soc. 19 janv. 2005 *Cot*, Bull. civ., V, n° 12, p. 10.

Doc. 3 : Cass. soc. 9 mai 2007, n°05-41944.

Doc. 4 : Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-35.040, FP-P+B.

Doc. 5 : Cass. soc. 11 déc. 2015, n°14-15670

II – De la rupture d’un commun accord à la rupture conventionnelle homologuée

Doc. 6 : Cass. soc. 9 mars 2011, n°10-11581.

Doc. 7 : Cass. soc. 23 mai 2013, n°12-13.865

Doc. 8 : Cass. soc., 15 oct. 2014, n° 12-22251

Doc. 9 : Cass. soc., 28 mai 2014, n° 12-28.082

Doc. 10 : Cass. soc. 30 sept. 2014, n° 13-16.297

Doc. 11 : Cass. soc. 8 juin 2016, n°15-17-555

III – A l’initiative de l’employeur

Doc. 12 : Cass. soc. 13 mars 2001 *Sté Gergonne*, Bull. civ., V, n° 89.

Exercice : au choix du chargé de TD : commentaire de Cass. soc., 28 mai 2014, n° 12-28.082 ou cas pratique

Cas pratique :

Madame X a été embauchée sous contrat de travail à durée indéterminée le 2 novembre 2000 en qualité de promoteur itinérant des ventes. Elle dispose pour ce faire d’un véhicule de fonction.

Elle a été convoquée à un entretien préalable de licenciement le 27 mai 2018. Son employeur envisage un licenciement pour faute grave, notamment pour s’être trouvée en état d’imprégnation alcoolique chez un client, situé près de son domicile et auprès duquel elle s’était rendue à pied. Cet état a été constaté par un test réalisé en présence de deux personnes de l’entreprise.

Le jour de l’entretien préalable une rupture conventionnelle a été conclue. La salariée a finalement exercé son droit de rétractation le 4 juin 2018. Elle a alors été convoquée à un nouvel entretien préalable de licenciement le 9 juin 2018 et licenciée pour faute grave par lettre du 15 juin 2018.

La salariée entend contester son licenciement ; elle vous demande conseil.

Extraits du règlement intérieur (article 3) :

L’état d’imprégnation alcoolique d’un salarié présente des dangers pour lui-même et pour les tiers. En conséquence, les salariés appartenant aux catégories suivantes pourront, dans l’exercice de leur contrat de travail, faire l’objet d’un contrôle d’alcoolémie dès lors que leur comportement donnera à

penser qu'ils se trouvent en état d'imprégnation alcoolique, et qu'ils présentent un risque pour eux-mêmes et leur environnement de travail :

- personnels des districts affectés aux activités viabilité, sécurité, parc et bâtiments ;*
- électroniciens ;*
- personnels d'encadrement ;*
- autre personnels lorsqu'ils utilisent un véhicule par nécessité de service.*

Les modalités du contrôle d'alcoolémie seront les suivantes : il sera réalisé par l'encadrement, en présence d'une tierce personne appartenant au personnel de la société ; il s'effectuera à l'aide d'appareils de type alcootest, calibrés au taux réglementaire en matière de conduite de véhicules ; en cas de contrôle positif, l'agent concerné se verra renvoyé, et si nécessaire raccompagné, à son domicile ; un bon de sortie sera établi à cette occasion ; les heures non travaillées ne seront pas rémunérées, mais pourront faire l'objet d'une récupération ultérieure".

I - Prise d'acte de la rupture et démission

Document n° 1 : Cass. soc. 25 juin 2003 *Sté Technoram*

Sur le moyen unique :

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

Attendu que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ;

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

Attendu que pour condamner l'employeur à payer diverses indemnités au titre de la rupture, l'arrêt attaqué relève que la

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

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

PAR CES MOTIFS :

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

Document n° 2 : Cass. soc. 19 janvier 2005

Arrêt n° 2 : Cot

Sur le moyen unique, pris en sa deuxième branche :

Attendu que M. X..., attaché technico-commercial de la société Climb, a, par lettres adressées à son employeur, pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de ce dernier en se prévalant de retards dans le paiement de salaires, de frais de déplacement et de commissionnements ; que la société, qui contestait ces imputations, l'a mis en demeure de reprendre son travail, puis, eu égard à son refus, l'a licencié pour faute grave ; que l'arrêt attaqué (Riom, 20 mai 2003), retenant cette qualification, a débouté M. X... de toutes ses demandes tendant à faire juger qu'il avait été victime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que M. X... reproche à l'arrêt d'avoir ainsi statué, alors, qu'eu égard à l'initiative qu'il avait prise de rompre le contrat de travail, son employeur ne pouvait le licencier ;

Mais attendu que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ;

Et attendu que la cour d'appel, analysant l'ensemble des faits allégués par M. X... au soutien de sa prise d'acte, a constaté qu'ils n'étaient pas établis, le seul décalage d'une journée ou deux de certains paiements s'expliquant par des jours fériés et ne pouvant en tout état de cause être considéré comme suffisamment grave pour justifier la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'ayant ainsi retenu qu'en l'absence de faits suffisamment graves pour justifier la rupture aux torts de l'employeur, la prise d'acte du salarié avait les effets d'une démission, la cour d'appel a légalement justifié sa décision, abstraction faite des motifs relatifs au licenciement auquel l'employeur avait procédé après la prise d'acte du salarié et qui, de ce fait, devait être considéré comme non avenue ;

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

REJETTE le pourvoi ;

Document n° 3 : Cass. soc. 9 mai 2007, n°05-41944

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 25 janvier 2005), que Mme X..., qui avait été engagée le 3 mai 2001 par la société Bissada management simulations en qualité d'attachée de direction, a donné sa démission par lettre du 7 janvier 2002 alors qu'elle était enceinte ; que reprochant à son employeur, par courrier du 5 février 2002, le non-respect de certaines clauses contractuelles et de la législation sur les accords d'intéressement, elle lui a proposé la conclusion d'une transaction ; que l'employeur ayant refusé, elle a saisi la juridiction prud'homale le 16 avril 2002 d'une demande de paiement de diverses sommes au titre tant de l'exécution du contrat que de la rupture qu'elle demandait de voir requalifier en licenciement nul en application de l'article L. 122-30 du code du travail ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de l'avoir déboutée de ses demandes d'indemnités au titre de la rupture abusive du contrat de travail et de salaires et congés payés pendant la période couverte par la nullité du licenciement d'une femme enceinte alors, selon le moyen :

1 / que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture du contrat de travail en raison des faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ;

que l'écrit par lequel le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur ne fixe pas les limites du litige, de sorte que le juge est tenu d'examiner les manquement de l'employeur invoqués devant lui par le salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans cet écrit ; qu'en la déboutant dès lors de ses demandes fondées sur la rupture abusive de son contrat de travail, au motif que dans sa correspondance du 7 janvier 2002, la salariée "ne formulait aucun grief à l'encontre de la société" et qu'elle avait ainsi "manifesté sa volonté non équivoque de mettre unilatéralement un terme à son contrat de travail", de sorte que "la rupture de ce contrat de travail lui est donc imputable", cependant que la salariée restait recevable, même si la lettre de démission n'était pas motivée, à exposer devant le juge les raisons de la rupture, la cour d'appel a violé les articles L. 122-4, L. 122-13 et L. 122-14-3 du code du travail ;

2 / qu'est imputable à l'employeur la rupture du contrat de travail intervenue à l'initiative du salarié, motivée par le fait que celui-ci n'avait pas reçu l'intégralité de la rémunération à laquelle il avait droit ;

qu'en estimant que la rupture du contrat de travail ne pouvait être imputée à la société, en raison des bonnes relations qui s'étaient instaurées entre la salariée et son employeur, cependant qu'elle relevait, d'une part, que Mme X... expliquait sa démission par le fait que la société ne lui avait pas réglé ses primes d'intéressement et qu'elle constatait effectivement, d'autre part, la défaillance de l'employeur à cet égard, ce dont il se déduisait nécessairement que la rupture du contrat de travail, imputable à l'employeur, avait produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses constatations et a violé les articles L. 122-4, L. 122-13 et L. 122-14-3 du code du travail ;

Mais attendu que la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ; que lorsque le salarié, sans invoquer

un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'une démission ;

Que la cour d'appel, qui a relevé que la lettre de démission ne comportait aucune réserve, que la salariée, qui ne justifiait d'aucun litige antérieur ou contemporain de celle-ci avec son employeur, n'avait contesté les conditions de rupture que plusieurs mois plus tard, ce dont il résultait que rien ne permettait de remettre en cause sa volonté claire et non équivoque de démissionner, n'encourt pas les griefs du moyen ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi

Document n° 4 : Cass. soc. 26 mars 2014, n°12-35040, FP-P+B

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bourges, 26 octobre 2012), que M. X... Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bourges, 26 octobre 2012), que M. X... a été engagé le 29 novembre 2006 par la société Armatix centre en qualité de téléacteur ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de demandes en annulation d'une mise à pied disciplinaire qui lui avait été notifiée le 14 septembre 2010 et en résiliation de son contrat de travail ; Sur le moyen unique du pourvoi principal du salarié, pris en ses trois premières branches et sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens dont aucun ne serait de nature à permettre l'admission des pourvois ; Sur le moyen unique du pourvoi principal du salarié, pris en ses cinq dernières branches :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur et de ses demandes subséquentes, alors, selon le moyen :

1°/ que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ; qu'il ne pouvait, sous l'empire des dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail sans le faire bénéficier lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures ; qu'à défaut, l'employeur commettait un manquement grave à ses obligations, qui, à lui seul, justifie le prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'en déboutant, dès lors, M. X... de sa demande tendant au prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail le liant à la société Armatix centre aux torts de cette dernière et, en conséquence, de ses demandes tendant à la condamnation de la société Armatix centre à lui payer diverses sommes, quand elle relevait que la société Armatix centre n'avait pas fait bénéficier, au mois de mars 2010, lors de son retour au travail, après une période d'au moins huit jours pour cause de maladie, M. X... d'un examen de reprise de travail par le médecin du travail, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences qui s'évinçaient de ses propres constatations et a violé les dispositions des articles L. 4121-1, R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure au décret du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, ensemble les dispositions des articles 1134 et 1184 du code civil ;

2°/ que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ; qu'il ne pouvait, dès lors, sous l'empire des dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail sans le faire bénéficier lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité

d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures ; qu'il incombait à l'employeur de prendre l'initiative de cette visite médicale et de convoquer le salarié par tous moyens ; qu'en énonçant, dès lors, pour débouter M. X... de sa demande tendant au prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail le liant à la société Armatix centre aux torts de cette dernière et, en conséquence, de ses demandes tendant à la condamnation de la société Armatix centre à lui payer diverses sommes, après avoir relevé que la société Armatix centre n'avait pas fait bénéficier, au mois de mars 2010, lors de son retour au travail, après une période d'au moins huit jours pour cause de maladie, M. X... d'un examen de reprise de travail par le médecin du travail, que M. X... pouvait lui-même solliciter un tel examen médical soit auprès de l'employeur, soit auprès du médecin du travail en avertissant l'employeur de cette demande et que M. X... n'avait pas usé de cette faculté, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 4121-1, R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure au décret du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, ensemble les dispositions des articles 1134 et 1184 du code civil ;

3°/ que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ; qu'il ne pouvait, dès lors, sous l'empire des dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail sans le faire bénéficier lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures ; que seul l'examen pratiqué par le médecin du travail en application des dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4622 du code du travail, dans leur rédaction applicable à la cause, mettait fin à la suspension du contrat de travail ; qu'en énonçant, dès lors, pour débouter M. X... de sa demande tendant au prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail le liant à la société Armatix centre aux torts de cette dernière et, en conséquence, de ses demandes tendant à la condamnation de la société Armatix centre à lui payer diverses sommes, après avoir relevé que la société Armatix centre n'avait pas fait bénéficier, au mois de mars 2010, lors de son retour au travail, après une période d'au moins huit jours pour cause de maladie, M. X... d'un examen de reprise de travail par le médecin du travail, qu'un tel examen médical avait bien eu lieu lors des précédents arrêts de travail de M. X... pour cause de maladie, quand cette circonstance était indifférente, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 4121-1, R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure au décret du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, ensemble les dispositions des articles 1134 et 1184 du code civil ;

4°/ que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ; qu'il ne pouvait, dès lors, sous l'empire des dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail

sans le faire bénéficier lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures ; que seul l'examen pratiqué par le médecin du travail en application des dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4622 du code du travail, dans leur rédaction applicable à la cause, mettait fin à la suspension du contrat de travail ; qu'en énonçant, dès lors, pour débouter M. X... de sa demande tendant au prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail le liant à la société Armatis centre aux torts de cette dernière et, en conséquence, de ses demandes tendant à la condamnation de la société Armatis centre à lui payer diverses sommes, après avoir relevé que la société Armatis centre n'avait pas fait bénéficier, au mois de mars 2010, lors de son retour au travail, après une période d'au moins huit jours pour cause de maladie, M. X... d'un examen de reprise de travail par le médecin du travail, que ce manquement n'avait pas fait obstacle à la poursuite de la relation de travail qui s'était poursuivie pendant plusieurs mois, quand, en l'absence d'un tel examen médical, la suspension du contrat de travail n'avait pas pris fin, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 4121-1, R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure au décret du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, ensemble les dispositions des articles 1134 et 1184 du code civil ;

5°/ que, l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ; qu'il ne pouvait, dès lors, sous l'empire des dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause, laisser un salarié reprendre son travail après une

Doc. 5 : Cass. soc. 11 déc. 2015, n° 14-15670

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 13 février 2014) que M. X... engagé par la société Alben le 27 octobre 1986 en qualité de manoeuvre chauffeur poids lourds, exerçait, en dernier lieu, les fonctions de chef d'équipe ; qu'il a fait l'objet le 2 décembre 2012 d'une mise à pied disciplinaire ; qu'il a, le 13 décembre 2012, saisi la juridiction prud'homale en annulation de cette sanction et paiement d'un rappel de salaire, de primes d'ancienneté et de dommages et intérêts, puis, le 17 octobre 2005, pris acte de la rupture de son contrat de travail en invoquant notamment des faits de harcèlement moral ; qu'il a formé des demandes supplémentaires en paiement d'indemnités de rupture et de dommages et intérêts pour non-respect par l'employeur de ses obligations contractuelles ;

Sur le premier moyen pris, en sa septième branche :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés, et de le débouter de sa demande tendant au paiement de dommages et intérêts en réparation de la rupture brutale de son contrat de travail par le salarié, alors, selon le moyen, que seul le manquement de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail justifie que lui soit imputée la rupture du contrat de travail dont le salarié a pris l'initiative ; qu'en s'abstenant de rechercher si le comportement du salarié qui, absent de l'entreprise depuis plus d'un an et demi, avait pris acte de la rupture de son contrat de travail à raison de faits qui n'avaient pu ni perdurer ni se reproduire, n'excluait pas que les manquements qu'il lui reprochait ainsi aient été suffisamment graves

période d'absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail sans le faire bénéficier lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures ; qu'il incombait à l'employeur de prendre l'initiative de cette visite médicale et de convoquer le salarié par tous moyens ; que le non-respect par l'employeur de ses obligations relatives à la visite médicale causait nécessairement au salarié un préjudice ; qu'en déboutant, dès lors, M. X... de ses demandes tendant à la condamnation de la société Armatis centre à lui payer des dommages-intérêts, quand elle relevait que la société Armatis centre n'avait pas fait bénéficier, au mois de mars 2010, lors de son retour au travail, après une période d'au moins huit jours pour cause de maladie, M. X... d'un examen de reprise de travail par le médecin du travail, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 4121-1, R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure au décret du 30 janvier 2012, qui est applicable à la cause ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a relevé, par motifs propres et adoptés, que l'absence de visite médicale de reprise procédait d'une erreur des services administratifs de l'employeur qui n'avait pas été commise lors des précédents arrêts de travail et qu'elle n'avait pas empêché la poursuite du contrat de travail pendant plusieurs mois, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois principal et incident ;

pour empêcher la poursuite du contrat et justifier la requalification de la rupture en licenciement, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1231-1 du code du travail et 1134 du code civil ;

Mais attendu qu'ayant constaté qu'à la suite d'un accident du travail le salarié avait été en arrêt de travail jusqu'à la prise d'acte, la cour d'appel a pu en déduire que les faits dénoncés par celui-ci, constitutifs d'un harcèlement moral, caractérisaient des manquements suffisamment graves de l'employeur pour empêcher la poursuite du contrat, nonobstant leur ancienneté ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et de congés payés, alors, selon le moyen, que le salarié ne peut prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'il est dans l'impossibilité physique d'exécuter ; qu'en condamnant l'employeur au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis quand le salarié, en arrêt de travail sans origine professionnelle depuis plus d'un an, était dans l'impossibilité physique d'effectuer ce préavis, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu qu'ayant constaté que la prise d'acte de la rupture était justifiée, de sorte qu'elle produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel en a déduit à bon droit que le salarié était fondé à obtenir paiement de l'indemnité de préavis et les congés payés afférents ; que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les première à sixième branches du premier moyen annexé qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

II – De la rupture d'un commun accord à la rupture conventionnelle homologuée

Document n° 6 : Cass. soc. 9 mars 2011

Sur le premier moyen du pourvoi incident des sociétés :

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 oeuvre 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 oeuvre 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 licencier 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 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 ;

Sur le second moyen du pourvoi principal :

Attendu que le comité d’entreprise et les syndicats font grief à l’arrêt de les dire irrecevables en leurs demandes tendant à juger que le recours à des ruptures conventionnelles s’analyse en un plan de réorganisation comportant des réductions d’effectifs s’inscrivant donc dans la procédure de licenciement collectif pour motif économique et, en conséquence, à juger ces ruptures entachées de fraude et, partant, nulles et de nul effet, alors, selon le moyen, que le litige portant sur l’application des règles du licenciement collectif pour motif économique, en particulier l’application des règles relatives au plan de sauvegarde de l’emploi, et non sur la régularité intrinsèque de chacune des conventions de rupture conclues entre l’employeur et des salariés, le comité central d’entreprise, garant des droits attachés à la procédure collective de licenciement pour motif économique et les syndicats, garants de l’intérêt collectif de la profession, étaient recevables à agir dans un tel litige relevant de la compétence de la juridiction de droit commun ; qu’en décidant le

contraire, la cour d’appel a, par motifs propres et adoptés, violé les articles L. 1237-14, L. 2323-1 et L. 2132-3 du code du travail ;

Mais attendu qu’abstraction faite du motif surabondant relatif à la compétence de la juridiction saisie, la cour d’appel a retenu à bon droit, par motifs propres et adoptés, que le comité d’entreprise et les syndicats n’étaient pas recevables, faute de qualité, à demander l’annulation de conventions de ruptures auxquelles ils n’étaient pas parties, une telle action ne pouvant être exercée que par les salariés concernés ; que le moyen n’est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal, pris en ses deuxième et troisième branches :

Vu les articles L. 1233-3, alinéa 2, du code du travail et 12 de l’accord national interprofessionnel étendu du 11 janvier 2008 relatif à la modernisation du marché du travail, appliqués à la lumière de la directive n° 98/ 59/ CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives aux licenciements collectifs ;

Attendu que lorsqu’elles ont une cause économique et s’inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent la ou l’une des modalités, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d’information et de consultation des représentants du personnel applicable ainsi que les obligations de l’employeur en matière de plan de sauvegarde de l’emploi ;

Attendu que pour débouter le comité et les syndicats de leur demande de dommages-intérêts pour non respect de la procédure de licenciement limitée au seul projet de dix-huit licenciements économiques proprement dits, l’arrêt retient que les ruptures conventionnelles résultant d’un motif économique échappent légalement au droit du licenciement économique ;

Qu’en statuant ainsi, alors qu’elle constatait que de nombreuses ruptures conventionnelles résultant d’une cause économique étaient intervenues dans un contexte de suppressions d’emplois dues à des difficultés économiques et qu’elles s’inscrivaient dans un projet global et concerté de réduction des effectifs au sein de l’unité économique et sociale, la cour d’appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu’il soit nécessaire de statuer sur la première branche du premier moyen du pourvoi principal :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu’il a dit que la procédure d’information et de consultation du Comité central d’entreprise de l’unité économique et sociale Norbert Dentressangle Vrac limitée au projet concernant dix-huit licenciements pour motif économique avait été régulière et débouté en conséquence le comité et les syndicats de leurs demandes de dommages-intérêts, l’arrêt rendu le 23 novembre 2009, entre les parties, par la cour d’appel de Grenoble ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l’état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d’appel de Lyon ;

Document n° 7 : Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-13.865.

LA COUR (...):

• Attendu, selon l’arrêt attaqué (CA Versailles, 15 décembre 2011), que Mme Collet a été engagée le 4 septembre 2006 par la société SJVL, devenue Oratio avocats, en qualité d’avocate ; que les parties ont conclu le 17 juin 2009 une convention de rupture du contrat de travail ; que cette convention a été homologuée par l’autorité administrative le 6 juillet 2009 ; que la salariée a saisi le bâtonnier de l’ordre des avocats de demandes tendant à la requalification de la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse et au paiement de diverses sommes ; que le syndicat des avocats de France est intervenu à l’instance ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal :

• Attendu que l’employeur fait grief à l’arrêt d’accueillir les demandes de la salariée, alors, selon le moyen :

• Mais attendu que, si l’existence, au moment de sa conclusion, d’un différend entre les parties au contrat de travail n’affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture conclue en application de l’article L. 1237-11 du code du travail, la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l’une ou l’autre des parties ;

• Et attendu qu’après avoir relevé que l’employeur avait menacé la salariée de voir ternir la poursuite de son parcours professionnel en raison des erreurs et manquements de sa part justifiant un licenciement et l’avait incitée, par une pression, à choisir la voie de la rupture conventionnelle, la cour d’appel qui, exerçant son pouvoir souverain d’appréciation, a fait ressortir que le consentement de la salariée avait été vicié, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ; (...)

Par ces motifs : rejette les pourvois tant principal qu’incident (...).

Document n° 8 : Cass. soc., 15 oct. 2014, n°11-22251

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 ;

Sur le premier moyen :

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

Sur le second moyen :

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 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 ;

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

Doc. n° 9 : Cass. soc., 28 mai 2014, n° 12-28.082

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme D. C. L., engagée le 1er septembre 1986 par la société Biscuiterie Les Deux Soleils a été placée en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail survenu le 25 mars 2008 ; qu'à l'issue du second examen médical du 16 juillet 2009, elle a été déclarée apte avec réserves à la reprise du travail ; qu'elle a conclu avec l'employeur une convention de rupture, qui a été homologuée par l'inspection du travail le 23 octobre 2009, après deux refus successifs d'homologation ;

Sur le deuxième moyen, pris en ses deuxième, troisième et quatrième branches :

• Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire qu'une convention de rupture était valablement intervenue entre l'employeur et elle-même, alors, selon le moyen :

1°/ que la rupture conventionnelle qui a pour seul objet de mettre fin aux relations entre les parties implique qu'elles aient été pleinement informées de leurs droits et que ceux du salarié aient été préservés ; qu'elle ne saurait en particulier priver un salarié des droits nés de l'exécution de son contrat de travail ; qu'en concluant à la validité de la rupture conventionnelle intervenue le 23 octobre 2009 au motif que Mme D. C. L. n'établissait pas que son employeur aurait voulu évincer les dispositions relatives au reclassement du salarié apte avec réserves, sans rechercher ainsi que la salariée l'y invitait pourtant, si à compter du 2 juillet 2009, date à laquelle elle avait été déclarée apte à la reprise avec réserves, avis ensuite confirmé le 16 juillet, la société Biscuiterie Les Deux Soleils justifiait avoir continué à lui verser son salaire et avoir recherché, conformément aux exigences de l'article L. 1226-8, un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, recherche qui lui aurait permis de constater que l'employeur s'était dispensé de l'une et l'autre de ces obligations, de

sorte que ce manquement à l'obligation de fournir un travail et le salaire correspondant, affectait nécessairement la validité de la rupture conventionnelle, faute pour la salariée d'avoir été remplie de ses droits, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1237-11 du Code du travail ;

2°/ que l'employeur d'un salarié victime d'un accident du travail déclaré apte avec réserves, est tenu, en vertu des dispositions de l'article L. 1226-8 du Code du travail, de le réintégrer dans son emploi ou dans un emploi similaire, sous peine des sanctions prévues par l'article L. 1226-15, et il ne peut prétendre échapper à l'application de ces dispositions par le biais d'une rupture conventionnelle du contrat de travail ; que, dès lors, en excluant l'existence d'une fraude commise par la société Biscuiterie Les Deux Soleils entachant la rupture conventionnelle, sans rechercher, ainsi que la salariée l'y invitait pourtant, si à compter du 2 juillet 2009, date à laquelle elle avait été déclarée apte à la reprise avec réserves, avis ensuite confirmé le 16 juillet, la société Biscuiterie Les Deux Soleils justifiait avoir recherché un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, recherche qui lui aurait permis de constater qu'elle ne justifiait d'aucun effort en ce sens, de sorte que la rupture conventionnelle ne pouvait avoir d'autre but que de lui permettre d'échapper aux dispositions légales impératives relatives à l'aptitude avec réserves, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1237-11, L. 1226-8 et L. 1226-15 du Code du travail ;

3°/ qu'excluant l'existence d'une fraude de la société Biscuiterie Les Deux Soleils au motif que Mme D. C. L. n'établissait pas que son employeur aurait voulu évincer les dispositions relatives au reclassement du salarié apte avec réserves, quand il incombait à l'employeur de prouver qu'il avait satisfait aux exigences impératives de l'article L. 1226-8 du Code du travail en justifiant avoir recherché

un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, ce qu'il n'alléguait même pas, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et violé, en conséquence, l'article 1315 du Code civil ;

• Mais attendu qu'ayant relevé que la salariée n'invoquait pas un vice du consentement et constaté l'absence de fraude de l'employeur, la

cour d'appel a, sans inverser la charge de la preuve, légalement justifié sa décision

Doc. n° 10 : Cass. soc., 30 sept. 2014, n° 13-16.297

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 14 février 2013), que Mme X..., épouse Y..., engagée le 11 février 1983 par la société Strand Cosmetics Europe, victime d'un accident du travail le 27 janvier 2009, s'est trouvée en arrêt de travail jusqu'au 8 février 2009 ; qu'elle a repris son activité professionnelle sans avoir été convoquée à une visite de reprise par le médecin du travail ; qu'une convention de rupture du contrat de travail conclue le 7 juillet 2009 a été homologuée par l'inspecteur du travail le 10 août 2009 ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes tendant à la nullité de la rupture conventionnelle de son contrat de travail et au paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul, subsidiairement dépourvu de cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, qu'au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à

l'accident ou à la maladie ; qu'il en résulte qu'au cours des périodes de suspension consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut faire signer au salarié une rupture d'un commun accord du contrat de travail et qu'une telle résiliation du contrat est frappée de nullité ; qu'en jugeant que l'article L. 1226-9 du code du travail prohibe uniquement la rupture unilatérale du contrat de travail pour dire la rupture conventionnelle exempte de nullité, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-9 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 de la période de suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Doc. n° 11 : Cass. soc., 8 juin 2016 n° 15-17555

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 ;

Sur le premier 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 second moyen :

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 ;

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, mais seulement en ce qu'il dit que la rupture du contrat de travail liant Mme X... à la société SGI Ingénierie s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse

II – A l’initiative de l’employeur

Document n° 12 : 13 mars 2001 Sté Gergonne

Attendu que M. X... a été embauché le 18 juin 1975 en qualité de VRP multiscartes par la société Gergonne, aux droits de laquelle se trouve la société MFI créations ; que, le 5 mai 1993, le salarié a cessé son activité pour cause de maladie, puis d’invalidité ; qu’il a saisi le conseil de prud’hommes de diverses demandes ;

Sur le premier moyen : (Publication sans intérêt) ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu les articles L. 223-2 et R. 751-1 du Code du travail ;

Attendu que, pour débouter M. X... de sa demande d’indemnité de congés payés afférents à la période du 1er mai 1992 au 7 mai 1993, la cour d’appel énonce que depuis le début de son arrêt maladie, intervenu le 5 mai 1993, le salarié a non seulement bénéficié des indemnités journalières de la sécurité sociale, mais encore a perçu des commissions directes et indirectes versées par son employeur ; qu’il n’est pas fondé à cumuler ces indemnités et rémunérations avec une indemnité compensatrice pour la période de mai 1992 à mai 1993 ;

Qu’en statuant ainsi, alors que les congés payés afférents aux commissions directes et indirectes versées pour la période considérée étaient dus, la cour d’appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le troisième moyen :

Vu les articles L. 122-14-3, L. 122-14-7 et L. 122-24-4 du Code du travail et l’article 1134 du Code civil ;

Attendu que l’employeur, qui dispose du droit de résilier unilatéralement un contrat de travail à durée indéterminée par la voie du licenciement, en respectant les garanties légales, n’est pas recevable, hors les cas où la loi en dispose autrement, à demander la résiliation judiciaire dudit contrat ;

Attendu que l’arrêt, après avoir relevé que M. X... était en arrêt maladie depuis le 5 mai 1993 et qu’il avait cessé toute prospection, a prononcé la résiliation du contrat de travail aux torts du salarié, à la date du 1er juillet 1996 où il a été placé en invalidité ;

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

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu’il a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail de M. X... et l’a débouté de ses demandes d’indemnité de rupture et d’indemnités de congés payés, l’arrêt rendu le 30 octobre 1998, entre les parties, par la cour d’appel de Besançon ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l’état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d’appel de Dijon.