

I – Embauche

Falsifier un CV peut être une faute grave

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du mercredi 25 novembre 2015

Lors de son entretien d'embauche, un salarié justifie d'une certaine expérience en faisant croire qu'il avait travaillé pour l'entreprise concurrente. Réalisant que ces informations étaient mensongères, son employeur le licencie pour faute grave. Le salarié conteste cette décision en justice. A l'appui de sa démarche, il fait valoir que le fait d'avoir menti sur certains aspects de son parcours professionnel ne saurait constituer, en soi, un motif de licenciement. En vain. En inventant une expérience professionnelle, qu'il sait déterminante pour l'employeur dans sa décision de recrutement, le salarié se rend coupable de manœuvres dolosives pouvant justifier un licenciement pour faute.

<http://legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031544429&fastReqId=122827597&fastPos=1>

Stagiaires en entreprise : les quotas en place

Décret n° 2015-1359 du 26 octobre 2015 relatif à l'encadrement du recours aux stagiaires par les organismes d'accueil

En application de la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014, un décret est venu limiter le nombre maximal de stagiaires pouvant être accueillis par une entreprise et par un tuteur. C'est ainsi que désormais, et sauf exceptions, le nombre de stagiaires dont la convention de stage est en cours pendant une même semaine civile ne peut excéder 15% de l'effectif pour les entreprises d'au moins 20 salariés ; 3 stagiaires pour les autres. Ce quota ne s'applique toutefois pas en cas de prolongation du stage (suite, par exemple, à une maladie ou une grossesse). Par ailleurs, un tuteur ne peut pas accueillir un nouveau stagiaire lorsqu'il a déjà 3 conventions de stage en cours d'exécution. L'ensemble de ces dispositions s'applique aux conventions conclues depuis le 29 octobre 2015.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000031388970&categorieLien=id>

contrat**1/ Période d’Essai****Renouvellement de la période d’essai****Cour de cassation
chambre sociale****Audience publique du mercredi 8 juillet 2015**

Un salarié signe le courrier de son employeur, lui notifiant le renouvellement de sa période d’essai, en y apposant la mention manuscrite « lettre remise en main propre contre décharge ». Deux mois plus tard, son employeur l’informe qu’il met fin à la période d’essai. Contestant la légitimité de la procédure, le salarié saisit la justice et obtient gain de cause. Le renouvellement d’une période d’essai est subordonné au respect de strictes conditions parmi lesquelles figure la nécessité d’obtenir l’accord du salarié. Or, dans cette affaire, le salarié n’avait pas donné son accord, mais simplement mentionné qu’il avait bien réceptionné le document remis par son employeur.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030880637&fastReqId=1001334538&fastPos=1>

2/ Salaire :**Preuve du paiement du salaire****Cour de cassation
chambre sociale****Audience publique du jeudi 18 juin 2015**

Pour démontrer que les salaires réclamés par un salarié lui ont bien été versés, un employeur présente les photocopies des chèques libellés à l’ordre de l’intéressé. En vain. Pour la Cour de cassation, la seule preuve d’une remise de chèques n’est pas suffisante : l’employeur doit, en la matière, établir que lesdits chèques ont bien été encaissés. A charge pour lui donc de fournir les pièces comptables rapportant cette preuve !

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030762843&fastReqId=1156461738&fastPos=1>

Refuser d'adapter le poste d'une salariée apte avec réserves est constitutif d'un harcèlement moral**Cour de cassation
chambre sociale****Audience publique du mercredi 7 janvier 2015**

Après 2 arrêts de travail, une salariée est déclarée apte à la reprise par le médecin du travail avec recommandation d'éviter le port et la manutention de charges lourdes de plus de 17 kilos. Faisant fi de cette préconisation, l'employeur laisse la salariée à un poste de travail qui comporte, de manière habituelle, la manipulation de charges (en l'occurrence des pots de peinture) d'un poids supérieur. La décision de la Cour de cassation est claire : le fait pour un employeur de refuser d'adapter le poste d'un salarié en lui confiant de manière réitérée des tâches qui dépassent ses capacités et mettent en jeu sa santé **constitue un harcèlement moral**

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030081066&fastReqId=1791052756&fastPos=1>

Déclarer son amour n'est pas harceler**Cour de cassation
chambre sociale****Audience publique du mercredi 23 septembre 2015**

Une salariée conteste en justice son licenciement pour faute grave. Elle invoque un harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique. A l'appui de sa démarche, elle fait valoir les deux SMS que ce dernier lui a adressés. En vain. Pour la Cour de cassation, ces messages ne comportent aucune menace ni aucune forme de contrainte quelconque destinée à obtenir des faveurs sexuelles. Ils démontrent simplement la persistance nostalgique d'un attachement sentimental de l'auteur à son ancienne maîtresse. Le comportement de ce supérieur hiérarchique ne peut donc être considéré comme constituant un harcèlement

sexuel.<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031232188&fastReqId=1609229079&fastPos=1>

Harcèlement : gare aux fausses accusations**Cour de cassation
chambre sociale****Audience publique du mercredi 28 janvier 2015**

Une salariée est licenciée pour faute grave suite à des accusations mensongères de harcèlement moral à l'encontre de son supérieur hiérarchique. Elle conteste en justice la validité de ce licenciement, faisant valoir l'article L 1152-2 du Code du travail selon lequel aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir relaté des agissements répétés de harcèlement moral. En vain.

Pour les juges, le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif... sauf mauvaise foi de sa part. Or, en l'espèce, la salariée avait dénoncé de multiples faits ne reposant, pour la grande majorité d'entre eux, sur aucun élément et dont elle s'était d'ailleurs avérée incapable de préciser la teneur.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030179918&fastReqId=710303330&fastPos=1>

Harcèlement moral : la preuve des faits

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du mercredi 14 octobre 2015

Après avoir été licencié pour inaptitude physique, un salarié saisit la justice. Il entend fait reconnaître le harcèlement moral dont il estime avoir été victime. En vain. Selon les juges, les nombreux écrits qu'il verse au débat ne démontrent aucune attitude déstabilisatrice de l'employeur (les préconisations du médecin du travail ayant été respectées ainsi que les mi-temps thérapeutiques), ni la matérialité de faits « précis et concordants » permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral. Cette décision est confirmée par la Cour de cassation qui souligne qu'en appréciant souverainement les éléments qui lui étaient soumis, les juges n'ont pas inversé la charge de la preuve.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031336539&fastReqId=847476342&fastPos=1>

4/ Discrimination/ égalité de traitement :

Salariés grévistes, même régime

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du jeudi 9 juillet 2015

A la suite d'un mouvement de grève dans une entreprise de presse, la direction avait décidé que les salariés grévistes des titres qui avaient « bouclé » en temps et en heure auraient une retenue de salaire de 50 % tandis que ceux dont les titres avaient « bouclés » en retard subiraient une retenue de 100 %. La Cour de cassation a jugé que cette différence de traitement constituait une discrimination indirecte en raison de l'exercice normal du droit de grève. Outre des dommages et intérêts, l'employeur est donc condamné à payer aux grévistes qui n'avaient pas bouclé à temps un rappel de salaire pour les jours de grève et les congés payés afférents

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030872267&fastReqId=735870838&fastPos=1>

Harcèlement et discrimination :

Quand les faits

constituent à la fois une discrimination et un harcèlement moral, la victime peut prétendre à la réparation es préjudices distincts qui en résultent
Cass Soc 3/3/2015 n° 13-23.521

Egalité de traitement et avantages catégoriels :

La Cour de cassation modifie en profondeur sa position sur la légalité des avantages catégoriels au regard du principe de l'égalité de traitement en leur accordant une présomption de légitimité dès lors qu'ils résultent de conventions ou d'accords collectifs

Cassation sociale 27/01/2015 n° 13-14.773,13-22.179 et 13-25.437

5/ Contrôle du salarié/ pouvoir de sanction/ liberté d'expression

L'employeur peut lire les sms des salariés

**Cour de cassation
chambre commerciale**

Audience publique du mardi 10 février 2015

Les SMS envoyés ou reçus depuis un téléphone portable professionnel (mobile mis à la disposition du salarié par l'employeur pour les besoins de son travail) sont présumés avoir un caractère professionnel. L'employeur est donc en droit de les consulter en dehors de la présence de l'intéressé, sauf s'ils sont identifiés comme étant personnels. En pratique, pas d'autre solution donc que d'écrire le mot « personnel » ou « privé » au début du message pour que les SMS restent confidentiels, comme c'est déjà le cas pour les courriels envoyés ou reçus à partir d'un ordinateur appartenant à l'entreprise.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechExpJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030240094&fastReqId=512091262&fastPos=1>

Pas de géolocalisation en dehors du travail

Délibération n° 2015-165 du 4 juin 2015 portant adoption d'une norme simplifiée concernant les traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre par les organismes publics ou privés destinés à géolocaliser les véhicules utilisés par leurs employés (norme simplifiée n° 51)

L'employeur ne peut pas géolocaliser les véhicules d'entreprise en dehors du temps de travail des salariés qui les utilisent et, en particulier, lors des trajets effectués entre leur domicile et le lieu de travail ou pendant leurs temps de pause. C'est pourquoi les salariés doivent avoir la possibilité de désactiver la fonction de géolocalisation à l'issue de leur journée de travail et durant leurs temps de repos. En contrepartie, l'employeur peut leur demander des explications en cas de désactivation trop fréquentes ou trop longues du dispositif.

<http://legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000030741771>

Géolocalisation et véhicule de fonction :

chambre sociale**Audience publique du mercredi 17 décembre 2014**

Suite à son refus que soit installé sur son véhicule de service un dispositif de géolocalisation, un salarié est licencié pour faute grave. Les juges donnent tout d'abord raison à l'employeur. Pour eux, le refus du salarié de se soumettre à une demande légitime de son employeur constitue un acte manifeste d'insubordination qui justifie la rupture immédiate du contrat de travail. Mais leur décision est censurée par la Cour de cassation.

L'employeur ne peut pas recourir à un système de géolocalisation du véhicule de fonction d'un salarié, afin de contrôler sa durée de travail, dès lors que celui-ci dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029941910&fastReqId=1810829239&fastPos=1>

Une faute n'est pas toujours une faute !**Cour de cassation****chambre sociale****Audience publique du mercredi 16 septembre 2015**

Un salarié injurie et insulte l'un de ses collègues, devant d'autres membres du personnel, sur la voie publique, en bas et à l'extérieur de l'hôtel dans lequel ils travaillent. Suite à cet incident, il fait l'objet d'un avertissement de la part de son employeur. Faisant valoir que les faits avaient eu lieu en dehors de son lieu et temps de travail, l'homme conteste en justice cette sanction disciplinaire. En vain. Pour la Cour de cassation, les insultes et menaces ont bien un lien direct avec le travail dans la mesure où elles visent le comportement et les compétences du salarié qui en a été victime. Par ailleurs, la sanction impliquée est proportionnelle aux faits reprochés.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031190561&fastReqId=110708601&fastPos=1>

Liberté d'expression = l'abus est condamné**Cour de cassation****chambre sociale****Audience publique du mardi 1 décembre 2015**

Une entreprise licencie l'une de ses salariés, lui reprochant une attitude trop critique vis-à-vis de l'employeur. Soutenant avoir été l'objet de harcèlement moral et de discrimination, la salariée conteste cette décision en justice. En vain. Relevant que la salariée avait à plusieurs reprises, dans différents courriers, dénigré son supérieur hiérarchique et ses collègues et que, malgré les mises en garde de sa direction, elle avait persisté dans cette attitude vindicative et polémique, la Cour de cassation confirme le bien fondé du licenciement caractérisé par un abus de liberté d'expression. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?>

[oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031578665&fastReqId=1759899953&fastPos=1](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031578665&fastReqId=1759899953&fastPos=1)

6/ Durée du travail/ temps de travail

Convention de forfait : Le non-respect des conditions de l'accord collectif n'est pas couvert par l'accord du salarié : Arrêt Altran

Dès lors qu'une convention collective régit la mise en place de conventions de forfait sur une base hebdomadaire, l'employeur est lié par cette convention qui s'applique au contrat de travail, sauf stipulations plus favorables. Il est alors impossible pour l'employeur de se prévaloir de l'accord individuel des salariés afin de s'affranchir des conditions posées par l'accord collectif

Cass Soc 4/11/2015 pourvoi 14-25.745

RTT et rupture du contrat de travail

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 18 mars 2015

A défaut d'accord collectif prévoyant leur indemnisation, les jours de RTT acquis et non pris lors de la cessation du contrat de travail n'ouvrent droit à une indemnité que si cette situation est imputable à l'employeur. Telles sont les dernières précisions apportées par la Cour de cassation. Dès lors, en présence d'un solde positif de jours de RTT constaté lors de la rupture du contrat, il convient, avant tout, de consulter l'accord collectif de réduction du temps de travail. Si cet accord prévoit le paiement des jours de RTT non pris sur la période de référence, l'employeur n'a pas d'autre solution que de les indemniser. Si, en revanche, l'accord est muet sur ce point, le salarié ne pourra revendiquer le paiement de ces jours que si la situation dans laquelle il se trouve est imputable à l'employeur. Reste à définir de quelle situation on parle...

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030382966&fastReqId=441366663&fastPos=1)

[oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030382966&fastReqId=441366663&fastPos=1](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030382966&fastReqId=441366663&fastPos=1)

Travail à temps partiel : requalification en temps plein :

Cass Soc 17/12/2014 13-20.627

Lorsque du fait de l'accomplissement d'heures complémentaires, la durée du travail du salarié à temps partiel est portée au niveau de la durée légale ou conventionnelle, la requalification en contrat de travail à temps plein prend effet à compter du premier dépassement constaté et non au début de la relation contractuelle.

Oui au travail le dimanche !

LOI n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (1)

La loi Macron, définitivement adoptée courant août, est venue assouplir les règles du travail le dimanche. A compter du 1er janvier 2016, le maire

pourra autoriser, pour les commerces de détail, le travail 12 dimanches par an (au lieu de 5). En 2015, le nombre de dimanche a été fixé à 9. Par ailleurs, dans certaines zones touristiques et commerciales ou dans les gares de grande affluence, les commerces pourront ouvrir, sans restriction, tous les dimanches. Ceux situés en zone touristique internationale pourront également rester ouverts tous les jours jusqu'à minuit

<http://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2015/8/6/EINX1426821L/jo/texte>

7/ Règles concernant les CDD :

Les CDD renouvelables jusqu'à 2 fois

[**LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi \(1\)**](#)

Article 55

Les contrats à durée déterminée (CDD) dont le terme est précis ainsi que les contrats de mission (en cas de recours à l'intérim) peuvent désormais être renouvelés jusqu'à 2 fois (au lieu d'une seule fois auparavant). Pour autant, la durée maximale des CDD n'est pas modifiée. Dans la majorité des cas, elle ne peut dépasser 18 mois, les deux renouvellements inclus. Cette disposition s'applique aux nouveaux contrats conclus à compter du 19 août 2015 mais également aux contrats en cours à cette date.

http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexteArticle.do;jsessionid=51AF9E4E2C28F5AD5B6C965B0761B19E.tpdila17v_1?idArticle=JORFARTI000031046181&cidTexte=JORFTEXT000031046061&dateTexte=29990101&categorieLien=id

Transformation d'un CDD en CDI

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mardi 7 juillet 2015

Lorsqu'un contrat à durée indéterminée (CDI) n'est pas proposé au salarié à l'issue d'un contrat à durée déterminée (CDD), ce dernier a droit à une indemnité de précarité, égale à 10 % de la rémunération totale brute qu'il a perçue. Or, selon la Cour de cassation, cette indemnité reste acquise au salarié même si, par la suite, le CDD est requalifié par les juges en CDI. En revanche, elle n'a pas à être versée si la requalification en CDI est le fait de la poursuite des relations contractuelles après le terme du CDD. Dans ce cas, le salarié ne peut en effet prétendre qu'à l'indemnité de requalification (indemnité au moins égale à un mois de salaire).

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030872130&fastReqId=1893150407&fastPos=1>

Echéance d'un CDD : droit à l'indemnité de précarité.

Cass soc 7/7/2015 n° 13-17.195

L'indemnité de précarité n'est pas due si les relations contractuelles se poursuivent en contrat à durée indéterminée à l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, peu important la non conclusion d'un contrat écrit.

III – Rupture du contrat de travail

1/ Rupture conventionnelle

Rupture conventionnelle

Accident du travail

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du mercredi 16 décembre 2015

A l'occasion d'un conflit qui lui était soumis, la Cour de cassation a rappelé qu'il est possible de conclure une rupture conventionnelle pendant la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle. Seule une fraude de l'employeur ou un vice du contentement du salarié (soumis, par exemple, à des pressions ou à des menaces pour signer) peut remettre en cause cette rupture et lui faire produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031652465&fastReqId=1958473097&fastPos=1>

Rupture conventionnelle après licenciement :

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du mardi 3 mars 2015 13-20.549

Un salarié est licencié pour faute, avec dispense de préavis. Un mois après, l'employeur et le salarié signent une rupture conventionnelle. Dans la foulée, l'entreprise informe le salarié de sa décision de le libérer de la clause de non-concurrence, et donc de ne pas lui payer l'indemnité prévue en contrepartie. Mécontent, le salarié saisit la justice : il estime qu'une rupture conventionnelle ne peut intervenir après la notification d'un licenciement et invoque donc la levée tardive de l'obligation de non-concurrence. En vain. Pour la Cour de cassation, une rupture conventionnelle peut valablement être signée après la notification d'un licenciement. Par cet acte, les parties renoncent, d'un commun accord, au licenciement précédemment notifié par l'employeur

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030324839&fastReqId=39694642&fastPos=1>

Procédure disciplinaire et rupture conventionnelle homologuée

Lorsque le salarié exerce son droit de rétractation après la signature d'une rupture conventionnelle, l'employeur peut engager ou reprendre une

dans le respect du délai de prescription des faits fautifs, qui n'est pas interrompu par la convention de rupture :

Cassation sociale 3/3/15 N° 13-15.551

Rupture conventionnelle et maternité

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 25 mars 2015

Une femme, de retour de congé de maternité, signe avec son employeur une rupture conventionnelle. Quelques semaines plus tard, elle se ravise et invoque en justice la nullité de cette rupture. A l'appui de sa demande, elle fait valoir les règles protectrices de la maternité prévues par le Code du travail en matière de licenciement. En vain. Pour la Cour de cassation, une rupture conventionnelle peut être signée pendant les périodes protégées au titre de la maternité, à savoir pendant le congé de maternité ou pendant les 4 semaines qui suivent ce congé... sauf à prouver une fraude de l'employeur ou un vice de consentement ce qui, en l'espèce, n'était pas rapporté.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030409901&fastReqId=771022558&fastPos=2>

Rupture conventionnelle et faibles indemnités

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 8 juillet 2015

N° de pourvoi: 14-10139

Un salarié signe avec son employeur une rupture conventionnelle de son contrat de travail puis saisit la justice en vue d'obtenir la nullité de cet acte. En vain. La stipulation par les 2 parties d'une indemnité dont le montant est inférieur à l'indemnité légale de licenciement et l'erreur commune de date fixée antérieurement au lendemain de l'homologation n'entraîne pas la nullité de la convention de rupture. Pour la Cour de cassation, il appartient aux juges, saisis de demandes en annulation et en paiement de sommes, de rectifier la date de la rupture et de procéder, en raison du montant insuffisant de l'indemnité de rupture conventionnelle, à une condamnation pécuniaire.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030872050&fastReqId=1227974782&fastPos=1>

Rupture conventionnelle et indemnités

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 10 décembre 2014

Une rupture conventionnelle, prévoyant une indemnité de rupture calculée sur une ancienneté de 9 mois, est signée entre une salariée et son

employeur.

Postérieurement à cette signature, estimant avoir en réalité une ancienneté de 6 ans, la salariée conteste en justice le montant de son indemnité, et uniquement ce point. Elle obtient finalement gain de cause. L'absence de demande d'annulation de la rupture conventionnelle n'interdit pas à un salarié d'exiger le respect par l'employeur du montant minimal de l'indemnité spécifique d'une telle rupture.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029899572&fastReqId=181277491&fastPos=1>

Pas de rupture conventionnelle forcée

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 16 septembre 2015

Un salarié se voit proposer par son employeur une rupture conventionnelle, sans que ce processus n'aboutisse. Peu de temps après, il reçoit des courriers d'avertissement et finalement une lettre recommandée le convoquant à un entretien préalable en vue de son licenciement pour faute grave. Devant les faits, il accepte de signer une rupture conventionnelle mais saisit rapidement la justice soutenant avoir agi sous la contrainte. Les juges sont sensibles à son argument. Pour être valable, la rupture conventionnelle doit être librement consentie par le salarié. Toute pression exercée sur lui par l'employeur (ici le risque d'un licenciement) équivaut à un vice du consentement et entraîne l'invalidation de l'accord.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031186954&fastReqId=962974270&fastPos=1>

2/ Licenciement

Licenciement d'une femme enceinte

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mardi 15 décembre 2015

N° de pourvoi: 14-10522

Licenciée, une salariée avise son employeur par lettre recommandée qu'elle est enceinte. Ce n'est qu'un mois et demi plus tard qu'elle se voit proposer de réintégrer son poste. Pour la Cour de cassation, cette proposition intervient trop tardivement. En la matière, il convient en effet de prendre en compte la date à laquelle l'employeur a eu connaissance de l'état de grossesse et non la date d'expiration du préavis. En conséquence, la salariée est en droit de refuser sa réintégration et d'obtenir la nullité de son licenciement, lui ouvrant la porte à des indemnités de rupture et à une indemnité au moins égale à 6 mois de salaire réparant intégralement le préjudice subi, ainsi qu'aux salaires

qu'elle aurait perçus

pendant la période couverte par la nullité.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031652583&fastReqId=1855712468&fastPos=1>

Inaptitude et licenciement

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 17 décembre 2014

Au terme de deux examens médicaux effectués par un médecin du travail, une salariée est déclarée inapte à tous poste dans l'entreprise. Elle est alors licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Réfutant la validité de l'avis du médecin du travail en raison du défaut d'agrément du service médical par le directeur régional du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DIRECCTE), la salariée conteste son licenciement. En vain. Après avoir noté que la salariée n'avait jamais remis en cause l'avis d'inaptitude devant l'inspecteur du travail, la Cour de cassation en conclut qu'en l'absence de recours, cet avis s'impose au juge.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029935061&fastReqId=23919367&fastPos=1>

Inaptitude physique et représentant du personnel :

Même autorisé par l'inspection du travail, le licenciement pour inaptitude physique d'un salarié protégé peut être annulé par le juge prud'homal si cette inaptitude résulte d'un harcèlement moral

Cassation sociale 15/04/2015 n° 13-21.306

Tabagisme passif : employeur responsable

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 3 juin 2015

N° de pourvoi: 14-11324 14-11339

Une salariée, licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement, sollicite en justice des dommages-intérêts, notamment pour tabagisme passif. Pour la débouter de sa demande, les juges font valoir un document manuscrit dans lequel elle se disait très satisfaite de ses conditions de travail et ne se plaignait nullement de tabagisme passif. Mais leur décision est censurée par la Cour de cassation. Un employeur ne peut s'exonérer de sa responsabilité en matière d'exposition des salariés au tabagisme passif. Or, en l'occurrence, la salariée accompagnait ses collègues lors de pauses cigarettes dans un local non ventilé.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030690554&fastReqId=797471797&fastPos=1>

L'employeur n'a pas accès au dossier médical

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mardi 30 juin 2015

N° de pourvoi: 13-28201

Un salarié, en arrêt maladie, est déclaré invalide. Il saisit la justice pour contester la procédure d'inaptitude. Pour rejeter sa demande en dommages-intérêts, les juges se fondent sur un document produit par l'employeur. Il s'agit d'une attestation du médecin du travail comportant des éléments tirés du dossier médical du salarié. Leur décision est censurée par la Cour de cassation. L'employeur ne peut en aucun cas produire en justice des éléments tirés du dossier médical d'un salarié. En agissant de la sorte, il commet une faute ouvrant droit, pour le salarié concerné, au versement de dommages et intérêts.

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030841710&fastReqId=1761181472&fastPos=1)

[oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030841710&fastReqId=1761181472&fastPos=1](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030841710&fastReqId=1761181472&fastPos=1)

Erreurs du salarié en raison de sa maladie

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 18 mars 2015

Une salariée, malade, commet plusieurs erreurs dans l'exécution de son travail. Son employeur finit par la licencier pour motif disciplinaire. En justice, elle conteste ce licenciement. Pour sa défense, elle soutient que ses erreurs sont liées à un manque de vigilance du à son état de santé. Elle obtient gain de cause. L'employeur ne peut prononcer un licenciement pour faute à l'encontre d'un salarié qui a commis des erreurs en lien avec la pathologie dont il souffre, dès lors que cet employeur est informé de la situation. Peu importe que le salarié soit déclaré apte par la médecine du travail.

[http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030386939&fastReqId=1515470145&fastPos=1)

[oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030386939&fastReqId=1515470145&fastPos=1](http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030386939&fastReqId=1515470145&fastPos=1)

Licenciement en cas d'absences prolongées

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 13 mai 2015

N° de pourvoi: 13-21026

Un salarié est licencié après 12 mois d'absence pour maladie. Pour justifier ce licenciement, son employeur met en avant les perturbations que son absence prolongée a engendrées dans le secteur d'activités dont il avait la charge. Mais les juges déclarent ce licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le licenciement d'un salarié malade ne peut être valable que si ses absences répétées ou prolongées entraînent des perturbations pour l'entreprise et rendent nécessaires son remplacement définitif (en aucun cas, la maladie ne doit être visée). Or, dans cette affaire, le licenciement

était motivé par une perturbation du secteur d'activité du salarié, et non de l'entreprise.
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030607902&fastReqId=1636663090&fastPos=1>

Manquement à l'obligation de loyauté

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du jeudi 15 janvier 2015

Salarié d'une société, un carreleur est licencié pour faute grave. Son employeur lui reproche d'avoir accompli des travaux pour un client de l'entreprise, après que ce client ait refusé le devis de l'entreprise, le jugeant trop élevé. Le salarié conteste en justice son licenciement. En vain. Le salarié qui réalise pour son propre compte, en cours de chantier, des travaux pour un client de l'entreprise qui l'emploie après que ce client ait refusé un devis de l'entreprise manque à son obligation de loyauté vis-à-vis de son employeur. Ce comportement constitue une faute grave qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechExpJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030119162&fastReqId=794759140&fastPos=6>

Licenciement économique et reclassement

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 1 avril 2015

Une des salariées d'une entreprise en difficulté reçoit un courrier de son employeur lui proposant la modification de son contrat de travail et son affectation dans un autre établissement. Suite à son refus, elle fait l'objet d'un licenciement économique sans qu'aucun autre poste disponible dans cet établissement ne lui soit proposé. Elle conteste la régularité de ce licenciement et obtient gain de cause en justice. Le fait pour un salarié de refuser la modification de son contrat de travail ne dispense pas l'employeur de son obligation de proposer un reclassement.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030449314&fastReqId=1886407551&fastPos=1>

Modification du lieu de travail

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du jeudi 28 mai 2015

N° de pourvoi: 14-13166

Une entreprise décide de modifier le lieu de travail d'une salariée. Mais celle-ci refuse de s'exécuter. Constatant son abandon de poste, son employeur la licencie pour faute grave. La salariée conteste cette décision en justice. En vain. Le fait de modifier le lieu de travail d'un salarié dans le même secteur géographique (en l'occurrence à 12 kilomètres de

l'ancien lieu) constitue un simple changement des conditions de travail, et non une modification du contrat de travail. A ce titre, l'accord du salarié n'est pas indispensable, et celui-ci, s'il ne se présente pas à son poste, peut se voir licencier pour abandon de poste constitutif d'une faute grave.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030657097&fastReqId=1805526421&fastPos=1>

Une faute n'est pas toujours une faute

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du jeudi 9 juillet 2015

N° de pourvoi: 13-21528

Après avoir injurié son supérieur hiérarchique, notamment devant des clients, et lui avoir lancé au visage les clés du véhicule de la société, un employé de magasin est licencié pour faute grave. Il conteste cette décision en justice... et obtient gain de cause. Bien que les faits soient établis, il existe un doute sur les circonstances dans lesquelles ils se sont produits, eu égard à l'attitude de l'employeur, qui relevait de la provocation. Dès lors, c'est à bon droit, selon la Cour de cassation, que les juges en ont déduit, compte tenu de l'ancienneté du salarié, et du caractère isolé de l'incident, que le comportement de l'employé ne constituait pas une faute grave, ni même une cause réelle et sérieuse de licenciement.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030881679&fastReqId=394335606&fastPos=1>

Pas de faute lourde sans intention de nuire :

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du jeudi 22 octobre 2015

N° de pourvoi: 14-11801

Après s'être octroyé une prime exceptionnelle, des acomptes sur salaire sans prévoir de modalités de remboursement et avoir accordé des avantages anormaux à d'autres salariés dont sa sœur, le directeur d'une association est licencié pour faute lourde. L'affaire est portée devant la justice. Les juges donnent raison à l'employeur, mais la Cour de cassation censure cette décision. La faute lourde implique nécessairement de la part du salarié une intention de nuire à son employeur... Elle ne saurait donc résulter de la seule commission d'un acte préjudiciable à l'entreprise.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031375908&fastReqId=7483617&fastPos=1>

injure son patron par téléphone**Cour de cassation****chambre sociale****Audience publique du mercredi 28 janvier 2015****N° de pourvoi: 14-10853**

Pensant téléphoner à un ami, un salarié compose par erreur le numéro de son supérieur hiérarchique et tient à son égard des propos insultants. L'appel se déroule alors que le supérieur hiérarchique est en repas d'affaire avec deux autres personnes, lesquelles sont témoins de l'échange, la fonction haut-parleur du téléphone portable étant activée. Le salarié est licencié pour faute grave. Les juges confirment ce licenciement arguant que si le salarié n'a pas eu l'intention d'insulter directement son patron, il a tout de même tenu à son égard des propos offensants. Mais la Cour de cassation censure cette décision. Les propos incriminés ne sauraient constituer une insulte envers l'employeur dès lors que le salarié pensait s'adresser à un ami.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030180153&fastReqId=922411072&fastPos=1>

Retour d'un congé sabbatique**Cour de cassation****chambre sociale****Audience publique du mercredi 3 juin 2015****N° de pourvoi: 14-12245**

Une salariée prend un congé sabbatique de 11 mois. A Son retour, son poste est indisponible. Devant son refus d'accepter l'un des autres postes qui lui sont proposés par son employeur, elle est licenciée. Mécontente, elle conteste en justice le caractère réel et sérieux de cette mesure. En vain. Le licenciement d'un salarié qui refuse des postes similaires alors que son poste initial n'est plus disponible, car pourvu définitivement depuis son départ, est justifié. L'employeur n'a pas à « réserver » le poste que le salarié occupait en prévision de son retour. Sa seule obligation est de lui proposer un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente (ce qui en l'espèce était le cas).

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030686868&fastReqId=796984402&fastPos=1>

Licenciement et prolongation de préavis**Cour de cassation****chambre sociale****Audience publique du mercredi 17 décembre 2014**

Une entreprise licencie l'une de ses vendeuses pour motif économique. Le préavis est de deux mois et se termine en principe le 10 août mais l'employeur propose une première prorogation, puis une seconde, de telle sorte que la salariée ne quitte réellement son travail que le 31 octobre. Devant cet état de fait, la salariée conteste en justice son licenciement.

Elle tente de faire valoir que si son employeur a pu la garder à son service plus de 2 mois au-delà du terme du préavis, c'est que la situation économique de l'entreprise lui permettait de conserver son emploi. En vain. Le bien-fondé d'un licenciement s'apprécie à la date où il a été notifié. La prolongation du préavis ne saurait remettre en cause le motif du licenciement.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029942012&fastReqId=2054574154&fastPos=1>

Calcul de l'indemnité de licenciement

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du jeudi 16 avril 2015

Un salarié, embauché à temps complet, passe à temps partiel après 32 ans de services. Quatre ans plus tard, il est licencié. Pour déterminer le montant de son indemnité conventionnelle de licenciement, les juges prennent pour base de calcul le salaire correspondant au temps de travail à temps partiel. Cette décision est censurée par la Cour de cassation. L'indemnité de licenciement des salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise doit être calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces modalités depuis leur entrée dans l'entreprise (article L3123-13 du Code du travail).

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030502196&fastReqId=573766343&fastPos=1>

Les indemnités des DP limitées à 30 mois :

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du mercredi 15 avril 2015

N° de pourvoi: 13-27211

Les salariés protégés (représentants du personnel, délégués syndicaux, conseillers prud'hommes, etc.) licenciés de manière illicite (sans demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail ou malgré un refus d'autorisation) qui ne demandent pas leur réintégration auront désormais droit à 30 mois de salaire maximum au titre de leur indemnité pour violation du statut protecteur. C'est ce que vient de juger la Cour de Cassation. A noter toutefois que si le salarié demande à être réintégré, il a le droit au versement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue entre son licenciement et sa réintégration.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030496988&fastReqId=169274898&fastPos=1>

Licenciement : délai à respecter

chambre sociale

Audience publique du mercredi 3 juin 2015

N° de pourvoi: 14-12245

L'entretien préalable de licenciement ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée de convocation ou sa remise en main propre (article L1232-2 du Code du travail). Or, dans cette affaire, la salariée avait reçu son courrier de convocation un jeudi 13 octobre et était convoqué à son entretien le mercredi 19 du même mois. Faisant valoir l'irrégularité de procédure de son licenciement, elle sollicite en justice une indemnité et obtient gain de cause. Le jour de présentation ou de remise de la lettre de convocation ne comptant pas, le délai commençait donc à courir à compter du vendredi 14 octobre, et compte tenu du dimanche 16 octobre non ouvrable, le délai expirait le mercredi 19 octobre 2011. L'entretien préalable ne pouvait donc se tenir au plus tôt que le jeudi 20 octobre.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030686868&fastReqId=796984402&fastPos=1>

Licenciement et absence d'entretien préalable

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 16 septembre 2015

N° de pourvoi: 14-10325

Après une faute grave, un salarié est convoqué à un entretien préalable à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement. Durant cet entretien, une proposition de mutation avec rétrogradation et baisse de rémunération lui est faite, proposition que l'intéressé refuse. Dans les jours suivants, il reçoit un courrier lui notifiant son licenciement pour faute grave. Le salarié conteste cette sanction en justice, en raison du défaut d'entretien préalable l'ayant précédée. Il estime que le licenciement est dénué de cause réelle et sérieuse. En vain. L'absence d'entretien préalable n'a pas pour effet de priver la cause du licenciement de son caractère réel et sérieux, le salarié ayant déjà pu s'expliquer sur le sujet lors du premier entretien.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031187271&fastReqId=1834418439&fastPos=1>

IV- L'après rupture

Clause de non concurrence : quand renoncer ?

Cour de cassation

chambre sociale

mercredi 21 janvier 2015

N° de pourvoi: 13-24471

Un homme est embauché par une société en qualité de directeur général. Il est licencié le 24 avril 2008 et dispensé d'effectuer son préavis. Sa clause de non concurrence est levée le 14 mai suivant, conformément aux stipulations de son contrat de travail. Faisant toutefois valoir une levée tardive de la clause de non concurrence, le salarié saisit la justice afin d'en obtenir la contrepartie financière. Il obtient finalement gain de cause. En cas de licenciement, l'employeur qui dispense le salarié d'exécution du préavis doit, nonobstant toutes stipulations ou dispositions contraires, le dispenser de son obligation de non-concurrence au plus tard à la date du départ effectif de l'entreprise.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030142936&fastReqId=679605240&fastPos=1>

Montant de l'indemnité de non concurrence

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du jeudi 9 avril 2015

N° de pourvoi: 13-25847

Le contrat de travail d'un salarié comporte une clause de non concurrence dont la contrepartie financière est fixée à 25 % de la rémunération mensuelle moyenne sur les 24 derniers mois en cas de licenciement, et à 10 % en cas de démission. Ayant signé une rupture conventionnelle, le salarié saisit la justice pour obtenir le paiement de cette contrepartie. Prenant en compte l'intention du salarié de vouloir quitter l'entreprise, les juges lui octroient le montant prévu en cas de démission. Mais cette décision est censurée par la Cour de cassation. L'indemnité de non-concurrence ne peut en aucun cas être minorée en fonction du mode de rupture du contrat de travail.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030470498&fastReqId=417225282&fastPos=1>

Démission et obligation de loyauté

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 11 février 2015

N° de pourvoi: 13-26843

Un salarié démissionne de son poste. Après son départ, son ancien employeur découvre qu'il avait, durant son préavis, créé une société concurrente à la sienne. Estimant que cet ex-salarié avait, de ce fait, manqué à son obligation de loyauté durant l'exécution de son contrat de travail, il l'assigne en justice. En vain. Un employeur ne peut reprocher à un salarié démissionnaire la création, durant son préavis, d'une entreprise dans le même secteur d'activité que le sien, dès lors que celui-ci attend la fin effective de son contrat de travail pour lancer sa société concurrente

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000030243923>

Dispense de préavis et obligation de loyauté

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 6 mai 2015

N° de pourvoi: 14-11001

Un comptable, libéré de sa clause de non-concurrence, est mis à la retraite par son employeur avec dispense d'exécution de préavis. Dans les semaines qui suivent, cet employeur s'aperçoit que plusieurs de ses clients ont résilié leur contrat pour suivre l'ancien salarié au sein du nouveau cabinet dans lequel il s'est engagé. Il introduit devant la justice une action en concurrence déloyale. En vain. Dès lors qu'aucune clause de non-concurrence ne figure dans son contrat de travail, un salarié peut passer immédiatement à la concurrence, dès son départ de l'entreprise... et ce, même pendant la durée du préavis, si celui-ci n'est pas effectué.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000030569967&fastReqId=803537395&fastPos=1>

Solde de tout compte = 6 mois pour contester

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 4 novembre 2015

N° de pourvoi: 14-10657

Un salarié démissionne. Il signe, lors de son départ, un document indiquant qu'une somme lui avait été versée pour solde de tout compte en paiement des salaires, accessoires du salaire, remboursement de frais et indemnités de toute nature dus au titre de l'exécution et de la cessation de son contrat de travail. Près de 9 mois après, il conteste ce reçu, estimant que son employeur lui devait encore de l'argent. En vain. Le reçu de solde de tout compte qui mentionne les sommes versées en précisant leur nature, non contesté dans les 6 mois, a un effet libératoire et ce, même si aucun délai n'est expressément mentionné sur le document.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000031451727&fastReqId=1024464354&fastPos=1>