



SERVICE DE DOCUMENTATION, DES ETUDES ET  
DU RAPPORT DE LA COUR DE CASSATION

Bureau du contentieux de la chambre sociale

---

**Principaux arrêts de la cour de cassation en droit du travail  
Octobre 2014 - décembre 2015**

---

**1 - CONTRAT DE TRAVAIL, ORGANISATION ET EXECUTION DU TRAVAIL**

**1) Emploi et formation**

Essai

[Soc., 5 novembre 2014, pourvoi n° 13-18.114, Bull. 2014, V, n° 254 \(FS-P+B\)](#)

*Selon l'article L. 1221-25, alinéa 6, du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. 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. 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.*

*Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui, pour débouter le salarié de ses demandes au titre de la rupture du contrat de travail, retient que celui-ci a été valablement rompu pendant la période d'essai et que le salarié a bénéficié du délai de prévenance auquel il avait droit, alors qu'il résultait de ses constatations que la relation de travail s'était poursuivie au-delà du terme de l'essai pour permettre l'exécution du délai de prévenance.*

Doctrine : ; F. Dumont, « Le rôle de l'accord collectif dans la mise en œuvre du forfait en heures », *JCP* 2015, éd. S, 1123 ; J. Mouly, « La poursuite du contrat de travail au-delà du terme de l'essai du fait du délai de prévenance donne naissance à un nouveau contrat définitif », *Dr. soc.* 2015, p. 181 ; « Période d'essai : respect du délai de prévenance et principe selon lequel ce dernier ne peut avoir pour effet de prolonger la durée de la période d'essai », *JCP* 2014, éd. S, act 416.

CDD

[Soc., 25 mars 2015, pourvoi n° 13-27.695, Bull. 2015, V \(FS-P+B\)](#)

*Justifie sa décision refusant de requalifier en contrat à durée indéterminée un contrat à durée déterminée la cour d'appel qui, après avoir relevé que ce contrat avait été conclu pour la période du 27 octobre 2008 au 26 janvier 2009, aux fins de faire face à un accroissement temporaire d'activité et que l'employeur exerçait l'activité habituelle de manutention de pneumatiques, a constaté l'existence, fût-elle liée à une production supplémentaire adaptée à l'hiver, d'un surcroît d'activité pendant la période pour laquelle le contrat avait été conclu.*

Doctrine : F. Bousez, « Contrôle du motif de recours : l'office du juge », *JCP* 2015, éd. S., 1406 ; B. Inès, « CDD : appréciation de l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise », *Dalloz actualité*, 16 avril 2015.

[Soc., 24 juin 2015, pourvoi n° 14-12.610, Bull. 2015, V \(FS-P+B\)](#)

*Selon l'article L. 1242-7 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée conclu pour remplacer un salarié absent peut ne pas comporter un terme précis et il a alors pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé.*

*Viola les articles L. 1242-2 et L. 1242-7 du code du travail la cour d'appel qui, pour déterminer le terme d'un tel contrat, se réfère au retour du salarié qui, remplaçant le salarié absent pour maladie, a été lui-même remplacé, alors qu'il convenait de retenir le retour du salarié dont l'absence avait constitué le motif de recours à un tel contrat, peu important le remplacement par glissement effectué par l'employeur.*

Doctrine : F. Bousez, « Contrat de remplacement sans terme précis : détermination du terme du contrat en cas de glissement », *JCP* 2015, éd. S., 1343 ; M. Hautefort, « Remplacements en cascade : le contrat prend fin au retour du salarié absent », *Jurisprudence sociale lamy*, 2015, 393-4 ; J. Icard, « Requalification en cas de succession de contrats à durée déterminée », *Cah. soc. barreau*, 2015, n° 277, p. 430.

### Existence du contrat de travail

[Soc., 14 octobre 2015, pourvoi n° 14-10.960, Bull. 2015, V \(FS-P+B\)](#)

*L'associé d'une société en nom collectif étant, en vertu de l'article L.221, alinéa 1 du code de commerce, commerçant répondant indéfiniment et solidairement des dettes sociales, une cour d'appel en a exactement déduit que cette situation excluait qu'il puisse être lié à une telle société par un contrat de travail.*

Doctrine : *D.* 2015, p. 2127 ; *JurisprudenceFlash*, *Semaine sociale lamy* 2015, 1695.

## **2) Droits et obligations des parties**

### Modification du contrat de travail

[Soc., 9 avril 2015, pourvoi n° 13-27.624, Bull. 2015, V \(FS-P+B\)](#)

*La diminution de la rémunération résultant de la réduction des sujétions consécutive à un changement des horaires du cycle de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail.*

*La cour d'appel qui a relevé que le changement des horaires du cycle de travail entraînait une diminution de la prime, non contractuelle, de panier liée aux horaires de nuit, en a exactement déduit l'absence de modification du contrat de travail.*

Doctrine : L. Bento de Carvalho, « Vers l'admission d'une modification unilatérale de la rémunération contractuelle par « ricochet » ? », *Rev. dr. tr.* 2015, p. 396 ; F. Bousez, « Contrat de remplacement sans terme précis : détermination du terme du contrat en cas de glissement », *JCP* 2015, éd. S., 1343 ; M. Hautefort, « Remplacements en cascade : le contrat prend fin au retour du salarié absent », *Jurisprudence sociale lamy*, 2015, 393-4 ; J. Icard,

« Requalification en cas de succession de contrats à durée déterminée », *Cah. soc. barreau*, 2015, n° 277, p. 430 ; W. Fraisse, « Changement du cycle de travail : perte d'une prime non contractuelle », *Dalloz actualité*, 18 mai 2015.

### Egalité de traitement et discrimination

[Soc., 27 janvier 2015, pourvoi n° 13-22.179, Bull. 2015, V \(FS-P+B+R+I\)](#)

*Les différences de traitement entre catégories professionnelles 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, 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*

Doctrine : P.-H. Antonmattei, « Avantages catégoriels d'origine conventionnelle et principe d'égalité de traitement : l'avis de tempête est levé ! », *Dr. soc.* 2015, p. 351 ; G. Pignarre, « Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et droit conventionnel collectif : entre évolution et révolution », *Rev. dr. tr.* 2015, p. 472.

[Soc., 9 avril 2015, pourvoi n° 13-19.855, Bull. 2015, V \(FS-P+B+R+I\)](#)

*Il y a lieu de surseoir à statuer et de saisir la Cour de justice de l'Union européenne de la question suivante : "Les dispositions de l'article 4, § 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, doivent-elles être interprétées en ce sens que constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, le souhait d'un client d'une société de conseils informatiques de ne plus voir les prestations de service informatiques de cette société assurées par une salariée, ingénieure d'études, portant un foulard islamique ?".*

Doctrine : L'avis de l'avocat général est paru au *JCP* 2015, éd. G, II, 591, ainsi qu'au *JCP* 2015, éd. S, II, 1225 ; J. Mouly, « Le voile dans l'entreprise : nouveaux rebondissements sous l'angle de la discrimination », *D.* 2015, p. 1132 ; F. Cassereau, « La laïcité en entreprise : les vicissitudes du juge et du législateur », *Gaz. Pal.* 2015, 1, doct. p. 8 ; *RJS* 2015, n° 386 ; M. Miné, « Liberté d'expression religieuse *versus* lois du Marché », *Rev. dr. tr.* 2015, p. 405 ; B. Bossu, « Le voile islamique et la clientèle de l'entreprise », *JCP* 2015, éd. S, II, 1224 ; B. Aldigé, « Port du voile islamique par une salariée : prise en compte des souhaits de la clientèle ? », *JCP* 2015, éd. G, 591 et *JCP* 2015, éd. S, 1225 ; C. Wolmark, « Le foulard dans l'entreprise – La CJUE invitée dans le débat », *Dr. soc.* 2015, p. 648.

### Pouvoir disciplinaire

[Soc., 19 mai 2015, pourvoi n° 13-26.916, Bull. 2015, V \(FS-P+B\)](#)

*Viole les dispositions de l'article L. 1331-1 du code du travail et de l'article 211 du texte de réglementation interne PX 10 au sein de La Poste, la cour d'appel qui retient que la demande d'explication écrite adressée par l'employeur à un salarié, à l'occasion de faits considérés comme fautifs, constitue une simple mesure d'instruction, alors que le salarié a l'obligation de répondre seul et immédiatement aux questions qui lui sont posées, que tout refus de s'exécuter intervenant après une mise en demeure constitue un grief supplémentaire et pourrait à lui seul justifier une sanction et que le procès-verbal consignait les réponses du salarié est conservé dans le dossier individuel de celui-ci.*

Doctrine : D. Chenu, « Demande d'explications écrites et sanction disciplinaire », *JCP* 2015, éd. S, 1299 ; C. Frouin, « Quand une demande d'explications écrites a valeur de sanction », *Gaz. Pal.* 2015, n° 188, p. 31 ; J. Mouly, « La distinction entre les sanctions disciplinaires et les mesures d'instruction : à propos de la procédure de demande d'explications écrites », *Dr. soc.* 2015, p. 652 ; P. Pacotte et J. Layat-Le Bourhis, « La qualification de sanction disciplinaire », *Jurisprudence sociale lamy*, 2015, 391-3.

## **2- DUREE DU TRAVAIL ET REMUNERATION**

### Forfait-jours

[Soc., 13 novembre 2014, pourvoi n° 13-14.206, Bull. 2014, V, n° 262 \(FS-P+B\)](#)

*Toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.*

*Les dispositions de la convention collective nationale du notariat n'étant pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié, est nulle la convention individuelle de forfait en jours conclue avec le salarié.*

Doctrine : J. Icard, « Forfait-jours : la Cour de cassation traque les conventions collectives illicites », *Cah. soc. barreau*, 2014, n° 269, p. 685 ; « Convention de forfait en jour sur l'année : nouvelle illustration du contrôle strict de la Cour de cassation », *JCP* 2014, éd. S, act. 429, également publié dans *JCP* 2014, éd. E, act. 906 ; M. Morand, « Forfaits en jours : proposition pour une médication ! », *JCP* 2015, éd. S, 1024 ; H. Liffra, « La validité de la convention de forfait en jours au regard de la convention collective nationale du notariat », *Gaz. Pal.* 2014, n° 345, p. 5.

[Soc., 17 décembre 2014, pourvoi n° 13-22.890, Bull. 2014, V \(FS-P+B\)](#)

*L'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ainsi que l'article 151 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, qui se réfère à la Charte sociale européenne ainsi qu'à la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, garantissent le droit à la santé et au repos de tout travailleur.*

*En application de l'article L. 3121-45 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, tant journaliers qu'hebdomadaires, telles que définies par le code du travail et selon les directives communautaires, dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.*

*Répond à de telles exigences un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail dans le secteur des banques imposant notamment à l'employeur de veiller à la surcharge de travail et d'y remédier, de sorte qu'il permet de garantir aux salariés soumis à une convention de forfait en jours le respect d'une durée maximale raisonnable de travail.*

Doctrine : W. Fraisse, « Le contrôle des conventions de forfait annuel en jours », *Dalloz actualité*, 29 janvier 2015 ; « Forfait en jours : l'accord ARTT dans le secteur des banques

échappe à la censure de la Cour de cassation », *JCP* 2014, éd. S, act. 471, p. 16 ; *RJS* 2015, n° 102.

[Soc., 4 novembre 2015, pourvoi n° 14-25.745, Bull. 2015, V \(FS-P+B+R+I\)](#)

*Il résulte des dispositions de l'article 3 chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail et annexé à la convention collective nationale SYNTEC que seuls les ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au plafond de la sécurité sociale relèvent des modalités 2 réalisations de mission.*

Doctrine : L. de Montvalon, « Le rôle de l'accord collectif dans la mise en œuvre du forfait en heures », *Cahiers Lamy du CE*, 2015, n° 154, p. 5 ; P. Pacotte et G. Halimi, « Conventions de forfait : le non-respect des conditions de l'accord collectif n'est pas couvert par l'accord du salarié », *Jurisprudence sociale lamy*, 2015, 399-400-7 ; J. Siro, « Convention SYNTEC : forfait en heures institué par convention collective », *Dalloz actualité*, 7 décembre 2015.

### Temps partiel

[Soc., 17 décembre 2014, pourvoi n° 13-20.627, Bull. 2014, V \(FS-P+B\)](#)

*En application de l'article L. 3123-17 du code du travail, lorsque le recours à des heures complémentaires a pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle, le contrat de travail à temps partiel doit, à compter de la première irrégularité, être requalifié en contrat de travail à temps plein.*

Doctrine : A. Barège, « Travail à temps partiel : dépassement un jour, dépassement toujours ! », *JCP* 2015, éd. S, 1067 ; F. Bizeur, « Contrat de travail à temps partiel : la chambre sociale reste sur ses gardes », *LPA*, 2015, n°61, p.7 ; W. Fraisse, « Le régime de la requalification d'un temps partiel en un temps complet », *Dalloz actualité*, 23 janvier 2015.

[Soc., 4 novembre 2015, pourvoi n° 14-16.338, Bull. 2015, V \(FS-P+B+R\)](#)

*Le dépassement d'au moins deux heures par semaine de l'horaire convenu sur une période de douze semaines consécutives ou sur douze semaines au cours d'une période de quinze semaines doit, en application des dispositions de l'article L. 3123-15 du code du travail, être calculé en fonction de l'horaire moyen réalisé par le salarié sur toute la période de référence.*

Doctrine : A. Bonnet, « Modification de l'horaire contractuel en cas d'utilisation régulière d'heures complémentaires : le dépassement d'horaire chaque semaine n'est pas requis », *Jurisprudence sociale lamy*, 2015, 399-400-5 ; B. Inès, « Temps partiel : dépassement de l'horaire moyen réellement effectué », *Dalloz actualité*, 8 décembre 2015.

### Congés

[Soc., 8 juillet 2015, pourvoi n° 14-15.979, Bull. 2015, V \(FS-P+B+R\)](#)

*Si la période de protection de quatre semaines suivant le congé de maternité prévue à l'article L. 1225-4 du code du travail est suspendue par la prise des congés payés suivant immédiatement le congé de maternité, son point de départ étant alors reporté à la date de reprise du travail par la salariée, une telle suspension n'a pas lieu d'être en cas d'arrêt de travail pour maladie*

Doctrine : F. Champeaux, « La séquence congé maternité/arrêt maladie », *Semaine sociale lamy*, 2015, n°1687, p. 13 ; D. Everaert-Dumont, « Congé de maternité suivi d'un arrêt maladie : pas de report de la période de protection de quatre semaines suivant le congé », *JCP* 2015, éd. S, 1365 ; M. Hautefort, « L'arrêt maladie intervenant pendant les quatre semaines suivant le congé de maternité ne suspend pas la protection », *Jurisprudence sociale lamy*, 2015, 394-1 ; M. Peyronnet, « Congé maternité : absence de report de la protection en cas d'arrêt maladie », *Dalloz actualité* 22 juillet 2015.

[Soc. 16 décembre 2015, pourvoi n° 11-22.376, Bull. 2015, V \(FS-P+B+R+I\)](#)

*Si les usagers d'un centre d'aide par le travail peuvent être regardés comme des travailleurs, au sens de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, du fait de l'utilité économique des prestations fournies et rémunérées, ils ne peuvent se prévaloir d'un droit à congés qu'à compter de l'entrée en vigueur, le 1er janvier 2007, du décret n° 2006-703 du 16 juin 2006 réformant l'article R. 243-11 du code de l'action sociale et des familles et portant application de l'article L. 344-2-2 du même code. Pour une période antérieure à cette date, ils ne peuvent invoquer l'interprétation, à la lumière de la directive 2003/88, de textes de droit interne inapplicables, en l'absence de contrat de travail, aux usagers d'un centre d'aide par le travail.*

Doctrine : « Centre d'aide par le travail (usagers) : bénéficie du droit à congés selon les périodes », *D.* 2016, p. 16

### **3 - SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

#### Préjudice d'anxiété

[Soc., 3 mars 2015, pourvoi n° 13-20.486, Bull. 2015, V \(FP-P+B+R\)](#)

*Un salarié remplissant les conditions d'adhésion prévues à l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 et l'arrêté ministériel, a droit, qu'il ait ou non adhéré à ce régime légal, à la réparation d'un préjudice spécifique d'anxiété.*

*Viola l'article L. 4121 du code du travail, ensemble l'article 41 de cette loi, la cour d'appel qui, pour débouter le salarié de sa demande au titre du préjudice d'anxiété, retient que la seule inscription de la société sur la liste des établissements ayant exposé leurs salariés à l'amiante ne permet pas de présumer l'existence d'un préjudice d'anxiété et que l'intéressé, qui ne produit pas de certificat d'exposition et ne justifie pas d'un suivi pulmonaire, n'a pas perçu l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (ACAATA).*

Doctrine : N. Dauxerre, « Amiante : précisions sur le régime probatoire et l'étendue de l'indemnisation du préjudice d'anxiété », *JCP* 2015, éd. S, act. 119 ; D. Asquinazi-Bailleux, « Amiante et préjudice spécifique d'anxiété : un domaine réservé », *JCP* 2015, éd. S, 1106 ; J. Knetsch, « Les limites de la réparation du préjudice d'anxiété », *D.* 2015, p. 968 ; N. Dedessus-Le-Moustier, « Condition de la reconnaissance du préjudice spécifique d'anxiété en faveur des préretraités de l'amiante », *JCP* 2015, éd. G, II, 327 ; M. Keim-Bagot, « Préjudice d'anxiété : la Cour de cassation referme la boîte de Pandore », *Dr. Soc.* 2015, p. 360 ; *RJS* 2015, n° 358.

[Soc., 3 mars 2015, pourvoi n° 13-26.175, Bull. 2015, V \(FP-P+B+R\)](#)

*La réparation du préjudice d'anxiété n'est admise pour les salariés exposés à l'amiante qu'au profit de ceux remplissant les conditions prévues par l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 et l'arrêté ministériel.*

*Viole l'article L. 4121-1 du code du travail, ensemble l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998, la cour d'appel qui, pour condamner l'employeur à payer au salarié une somme en réparation de son préjudice d'anxiété, retient que peu importe que l'établissement ne soit pas mentionné à l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 dès lors que l'intéressé a été directement exposé à l'amiante sans que la preuve ne soit rapportée par l'employeur que toutes les mesures nécessaires ont été prises pour protéger de manière collective et individuelle le personnel exposé aux poussières d'amiante.*

Doctrine : « La réparation du préjudice d'anxiété ouverte aux seuls salariés ayant travaillé dans un établissement classé « amiante » », *JCP* 2015, éd. S, act. 111 ; D. Asquinazi-Bailleur, « Amiante et préjudice spécifique d'anxiété : un domaine réservé », *JCP* 2015, éd. S, 1106 ; N. Dedessus-Le-Moustier, « Condition de la reconnaissance du préjudice spécifique d'anxiété en faveur des préretraités de l'amiante », *JCP* 2015, éd. G, II, 327 ; M. Keim-Bagot, « Préjudice d'anxiété : la Cour de cassation referme la boîte de Pandore », *Dr. Soc.* 2015, p. 360 ; *RJS* 2015, n° 358 ; J. Colonna et V. Renaux-Personnic, « Le préjudice d'anxiété entre flux... et reflux ? », *Gaz. Pal.* 2015, 1, p. 7 ; J. Knetsch, « Les limites de la réparation du préjudice d'anxiété », *D.* 2015, p. 968.

[Soc., 3 mars 2015, pourvoi n° 13-20.474, Bull. 2015, V \(FP-P+B\)](#)

*Le salarié qui a travaillé dans l'un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel pendant une période où y étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante, et se trouve, par le fait de l'employeur, dans une situation d'inquiétude permanente face au risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante, qu'il se soumette ou non à des contrôles et examens médicaux réguliers, subit un préjudice spécifique d'anxiété dont l'indemnisation répare l'ensemble des troubles psychologiques, y compris ceux liés au bouleversement dans les conditions d'existence résultant du risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante.*

*Viole l'article L. 4121 du code du travail, ensemble l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998, la cour d'appel qui, pour débouter les salariés de leur demande au titre du préjudice d'anxiété et du préjudice découlant du bouleversement dans les conditions d'existence, retient que la seule inscription de l'entreprise sur la liste ministérielle ne permet pas de présumer l'existence de ces préjudices et que les intéressés doivent rapporter la preuve de la réalité et de l'étendue de leurs préjudices.*

Doctrine : C. Mo, « Préjudice spécifique d'anxiété : la fin de l'hémorragie ? », *Jurisprudence sociale lamy*, 2015, 387 ; N. Dauxerre, « Amiante : précisions sur le régime probatoire et l'étendue de l'indemnisation du préjudice d'anxiété », *JCP* 2015, éd. S, act. 119 ; M. Keim-Bagot, « Préjudice d'anxiété : la Cour de cassation referme la boîte de Pandore », *Dr. Soc.* 2015, p. 360 ; J. Knetsch, « Les limites de la réparation du préjudice d'anxiété », *D.* 2015, p. 968 ; *RJS* 2015, n° 358.

[Soc., 25 mars 2015, pourvoi n° 13-21.716, Bull. 2015, V \(FS-P+B\)](#)

*Les salariés n'ayant pas travaillé dans les conditions prévues par l'arrêté ministériel du 7 juillet 2000, fixant notamment la liste des métiers ouvrant droit au bénéfice des dispositions de l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998, sont exclus de la réparation d'un préjudice d'anxiété.*

Doctrine : W. Fraisse, « Amiante : les conditions de la réparation du préjudice d'anxiété », *Dalloz actualité*, 20 avril 2015 ; J. Icard, « Délimitation des créanciers d'indemnisation du préjudice d'anxiété », *Cah. soc. barreau*, 2015, n°274, p. 259 ; C. Mo, « Préjudice spécifique d'anxiété : la fin de l'hémorragie ? », *Jurisprudence sociale lamy*, 2015, 387-6 ; A. Pando, « Le préjudice d'anxiété entre spécificité et généralité », *LPA*, 2015, n° 95, p. 4.

Soc., 27 janvier 2016, pourvoi n° 15-10.640, *Bull.* 2015, V

*Le préjudice moral résultant pour un salarié du risque de développer une maladie induite par son exposition à l'amiante est constitué par le seul préjudice d'anxiété dont l'indemnisation répare l'ensemble des troubles psychologiques résultant de la connaissance d'un tel risque.*

### Obligation de sécurité

[Soc. 25 novembre 2015, pourvoi n° 14-24.444, Bull. 2015, V \(FP-P+B+R+I\)](#)

*Ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.*

*A pu déduire l'absence de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat, la cour d'appel qui a constaté que celui-ci avait pris en compte les événements violents auxquels le salarié avait été exposé en le faisant accueillir par le personnel médical mobilisé pour assurer une présence jour et nuit et l'orienter éventuellement vers des consultations psychiatriques, que l'intéressé, déclaré apte à quatre reprises par le médecin du travail, avait pendant plusieurs années exercé sans difficulté ses fonctions et que les éléments médicaux produits étaient dépourvus de lien avec les événements dont il avait été témoin.*

Doctrine : J. Icard, « La nature ambiguë de l'obligation de sécurité de l'employeur », *Cah. soc. barreau*, 2016, n° 281, p. 23 ; L. de Montvalon, « De l'obligation de sécurité à l'obligation de prévention des risques », *Cahiers Lamy du CE*, 2016, n° 155, p. 2 ; N. Dessus-Lemoustier, « Vers un cantonnement de l'obligation de sécurité de l'employeur », *JCP* 2015, éd. G, 1359.

### Harcèlement

[Soc., 22 octobre 2014, pourvoi n° 13-18.862, Bull. 2014, V, n° 247 \(FS-P+B\)](#)

*L'obligation faite à l'employeur de prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir ou de faire cesser les agissements de harcèlement moral n'implique pas par elle-même la rupture immédiate du contrat de travail d'un salarié à l'origine d'une situation susceptible de caractériser ou dégénérer en harcèlement moral.*

Doctrine : P.-H. Antonmattei, « Harcèlement moral », *Droit social* 2015, p. 85 ; W. Fraisse, « Reconnaissance restrictive du harcèlement moral de nature managériale », *Dalloz actualité*, 2 décembre 2014 ; C. Leborgne-Ingelaere, « Vers une inflexion de la Cour de cassation en



matière de harcèlement moral ? », *JCP* 2015, éd. S, 1015 ; J.-P. Lhernould, « Des réactions de l'employeur face à une situation susceptible de caractériser ou dégénérer en harcèlement moral », *Jurisprudence sociale lamy*, 2015, n° 379, p. 16 ; J. Icard, « Méthodes de gestion et harcèlement moral », *Cah. soc. barreau*, 2014, n° 269, p. 685.

[Soc., 11 mars 2015, pourvoi n° 13-18.603, Bull. 2015, V \(FS-P+B\)](#)

*L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel exercés par l'un ou l'autre de ses salariés, quand bien même il aurait pris des mesures pour faire cesser ces agissements.*

*Viole dès lors les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, la cour d'appel, à laquelle il appartenait d'apprécier si le manquement avait empêché la poursuite du contrat de travail, qui retient que l'employeur a, dès qu'il a eu connaissance du harcèlement sexuel et moral, pris les mesures nécessaires à la protection du salarié de sorte qu'il n'a pas manqué à son obligation de sécurité.*

Doctrine : L. Flament, « Harcèlement : l'employeur est-il toujours coupable ? », *JCP* 2015, éd. S, 1191 ; S. Harir, « Harcèlement sexuel et prise d'acte de la rupture par la salariée », *Gaz. Pal.*, 2015, n° 258, p. 23 ; M. Hautefort, « Face au harcèlement, l'employeur a un devoir de prévention, non de réaction », *Jurisprudence sociale lamy*, 2015, 386-6 ; J. Icard, « *Prise d'acte à la suite d'un harcèlement moral et sexuel établi* », *Cah. soc. barreau*, 2015, n°273, p. 202 ; C. Leborgne-Ingelaere, « *Prise d'acte et harcèlement : la confirmation d'une inflexion nécessaire mais délicate de la Cour de cassation* », *JCP* 2015, éd. S, 1254 ; H. Liffra, « *La prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par un salarié victime de harcèlement moral ou sexuel sur son lieu de travail* », *Gaz. Pal.*, 2015, n° 106, p. 9 ; J. Mouly, « *La nouvelle jurisprudence sur la prise d'acte à l'épreuve du harcèlement moral ou sexuel* », *Dr. soc.* 2015, p. 384 ; A. Van Lindt, « *Prise d'acte : le revirement pragmatique opéré par la Cour de cassation* », *Jurisprudence sociale lamy*, 2015, 393-1.

[Soc., 10 juin 2015, pourvoi n° 13-25.554, Bull. 2015, V \(FS-P+B\)](#)

*Aux termes de l'article L. 1152-2 du code du travail dans sa version applicable au litige, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. En vertu de l'article L. 1152-3 du même code, toute rupture de contrat de travail intervenue en méconnaissance des articles L. 1152-1 et L. 1152-2 du code précité, toute disposition contraire ou tout acte contraire est nul.*

*Il s'en déduit que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce.*

*Ayant constaté, hors toute dénaturation, d'une part, que dans la lettre de licenciement il était notamment reproché au salarié d'avoir accusé son employeur de harcèlement à son égard, et d'autre part, que celui-ci n'établissait pas que cette dénonciation avait été faite de mauvaise foi, la cour d'appel qui n'avait pas à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérantes, en a exactement déduit que ce grief emportait à lui seul la nullité du licenciement.*

Doctrine : G. Deharo, « *Dénonciation de faits de harcèlement moral : pouvoirs de sanction de l'employeur et mauvaise foi du salarié* », *Gaz. Pal.*, 2015, n° 197, p. 7 ; C. Leborgne-

Ingelaere, « Sanction de la dénonciation d'un harcèlement : nécessité de démontrer la mauvaise foi de son auteur », *JCP* 2015, éd. E, 1486 ; J. Icard, « Protection de la dénonciation interne du harcèlement moral et/ou sexuel », *Cah. soc. barreau*, 2015, n° 277, p. 431 ; H. Tissandier, « La mauvaise foi du salarié dénonçant un harcèlement moral », *Jurisprudence sociale lamy*, 2015, 393-2

[Soc., 30 juin 2015, pourvoi n° 13-28.201, Bull. 2015, V \(FS-P+B\)](#)

#### **Sommaire n° 2**

*Le médecin du travail, même salarié au sein de l'entreprise, assure les missions qui lui sont dévolues aux termes de l'article L. 4623-8 du code du travail dans les conditions d'indépendance professionnelle définies et garanties par la loi.*

*C'est dès lors à bon droit qu'une cour d'appel décide que le comportement du médecin du travail dans l'exercice de ses fonctions n'est pas susceptible de constituer un harcèlement moral de la part de l'employeur.*

Doctrines : P. Adam, « Le médecin du travail en habit de harceleur », *Semaine sociale lamy*, 2015, n° 1689, p. 6 ; C. Frouin, « Responsabilité de l'employeur en raison des actes du médecin du travail », *Gaz. Pal.*, 2015, n° 258, p. 26 ; P.-Y. Verkindt, « Un médecin du travail dans l'œil du cyclone contentieux », *JCP* 2015, éd. S., 1344.

## **4 - ACCORDS COLLECTIFS ET CONFLIT COLLECTIF DE TRAVAIL**

### **1) Accords collectifs**

[Soc., 15 octobre 2014, pourvoi n° 12-29.235, Bull. 2014, V, n° 242 \(F-P+B\)](#)

*Aux termes de l'article 14 de l'annexe I de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, dans un but de sécurité, les contrats de travail ne pourront contenir de clause de rémunération principale ou accessoire de nature à compromettre la sécurité, notamment par incitation directe ou indirecte au dépassement de la durée du travail ou des temps de conduite autorisés, telle que l'octroi de primes ou de majorations de salaire en fonction des distances parcourues et/ou du volume des marchandises transportées.*

*Il en résulte que doit être jugée illicite une prime dépendant notamment des distances parcourues et des délais de livraison, peu important la prise en compte des temps d'attente.*

Doctrines : N. Léger, « Illicéité de la prime calculée en fonction de la distance parcourue et du temps passé pour la livraison », *JCP* 2014, éd. S, act. 389 ; S. Carré, « Prohibition, dans le secteur des transports, de tout élément de rémunération tendant à compromettre la sécurité », *JCP* 2015, éd. S, 1492.

[Ass. plén., 23 octobre 2015, pourvoi n° 13-25.279, Bull. 2015](#)

#### **Sommaire n° 1**

*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, qui dispose 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 ne confère pas au lieu de travail un caractère contractuel et signifie 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.*

## **Sommaire n° 2**

*Une cour d'appel qui a 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 de manière systématique sur leur ancien lieu de travail, 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.*

Doctrine : « Conventions et accords collectifs-Portée de la clause conventionnelle sur le lieu de travail dans la convention « métallurgies » région parisienne », *JCP* 2015, éd. S, n° 45, act. 411 ; L. Dauxerre, « Interprétation d'une convention ou d'un accord collectif : une méthode éprouvée », *JCP* 2015, éd. S, 1433.

### Soc. 16 décembre 2015, pourvoi n° 14-23.731, Bull. 2015, V (FS-P+B+R+I)

*L'article 2.1 de l'annexe 2 chapitre II à l'accord du 13 janvier 2000 relatif à la durée et l'organisation du temps de travail au Crédit agricole prévoit, non pas la récupération prohibée des jours d'absence pour maladie du salarié par le retrait d'autant d'autres jours de congé auxquels il a droit, mais un calcul de son droit à de tels autres jours de congé proportionnellement affecté par ses absences non assimilées à du temps de travail effectif, conforme aux dispositions des articles L. 3141-5 et L. 3141-6 du code du travail .*

Doctrine : B. Inès, « Diminution des jours de congés en cas d'absence pour maladie : récupération prohibée ? », *Dalloz actualité*, 12 janvier 2016.

## **2) Exercice du droit de grève**

### Soc., 30 juin 2015, pourvoi n° 14-10.764, Bull. 2015, V (FS-P+ B)

*L'obligation légale faite à l'employeur exploitant un service public de transport terrestre de personnes d'élaborer un plan de transports et d'information des usagers et de garantir un service minimum ne peut limiter l'exercice du droit de grève en l'absence de disposition légale l'interdisant et de manquement à l'obligation de négocier ; ne constitue pas, dès lors, un abus du droit de grève caractérisant un trouble manifestement illicite, l'empêchement pour l'employeur d'organiser un tel plan résultant des modalités d'une grève par ailleurs régulières.*

*Ne caractérise pas une désorganisation de l'entreprise constitutive d'un abus dans l'exercice du droit de grève, l'arrêt qui retient, d'une part, que l'éclatement complet sur tous les parcours des lignes de bus et de tramway, à des horaires différents chaque jour de la semaine d'arrêts de travail de cinquante cinq minutes empêche l'employeur de prévoir les lieux où les autobus seront laissés en stationnement et de s'assurer des conditions dans lesquelles les grévistes reprendront leur activité, et d'autre part, que les troubles générés qui contraignent les passagers à descendre des véhicules en cours de trajet avant d'avoir atteint leur destination ne doivent pas être mésestimés.*

Doctrine : F. Canut, « Droit de grève dans le transport public de voyageurs », *Cah. soc. barreau*, 2015, n° 277, p. 449 ; S. Carré, « Conditions d'exercice du droit de grève dans les services publics de transports terrestres de voyageurs », *JCP* 2015, éd. S., 1366.

[Soc., 9 juillet 2015, pourvoi n° 14-12.779, Bull. 2015, V \(FS-P+B\)](#)

*La décision d'un employeur d'appliquer une retenue de 50 % des jours de grève aux salariés des magazines ayant paru à temps et une retenue de 100 % aux salariés des magazines ayant paru avec retard institue une discrimination indirecte en raison de l'exercice normal du droit de grève en ce qu'elle prend en compte le degré de mobilisation des salariés, selon les services, et ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise et ne peut être justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en raison de la grève dès lors que la parution en retard des magazines résulte des conséquences inhérentes à la cessation collective du travail.*

Doctrine : « Grève (rémunération) : retenue sur salaire constitutive d'une discrimination indirecte », *D.* 2015, p.1648 ; A. Bonnet, « Exercice du droit de grève, gare aux discriminations indirectes », *Jurisprudence sociale lamy*, 2015, 394-4 ; F. Canut, « Retenues sur salaire différentes selon les grévistes », *Cah. soc. barreau*, 2015, n° 277, p. 449 ; L. Dauxerre, « Retenues de salaires différenciées entre salariés grévistes : gare à la discrimination indirecte ! », *JCP* 2015, éd. S, act. 285 ; F. Duquesne, « Nouvelles précisions sur le régime de la grève : entre préavis et discrimination », *JCP* 2015, éd. S, 1367 ; M. Peyronnet, « Discrimination indirecte en raison de l'exercice normal du droit de grève », *Dalloz actualité*, 1<sup>er</sup> septembre 2015 ; I. Odoul-Asorey, « Retenue de salaire et discrimination indirecte pour fait de grève », *Rev. dr. tr.*, 2015, p. 698.

## **5- REPRESENTATION DU PERSONNEL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES**

### **1) Institution représentative du personnel**

- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

[Soc. 17 décembre 2014, pourvoi n° 14-60.165, Bull. 2014, V \(FS-P+B+R\)](#)

*Tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins égal à cinquante salariés doit relever d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).*

Doctrine : N. Dedessus-Le-Moustier, « Extension du périmètre du CHSCT à l'ensemble de l'entreprise », *JCP* 2015, éd. G, act. 22, ; G. Auzero, « Le périmètre de mise en place du CHSCT », *JCP* 2015, éd. G, II, 95 ; « Périmètre à prendre en compte pour calculer l'effectif imposant la mise en place d'un CHSCT », *JCP* 2015, éd. S, act. 18, également publié dans *JCP* 2015, éd. E, act. 52.

- Désignation d'un représentant syndical au comité d'entreprise

[Soc., 8 juillet 2015, pourvoi n° 14-60.726, Bull. 2015, V \(FS-P+B\)](#)

*Il résulte de l'article L. 2324-2 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, que seules peuvent désigner un représentant syndical au comité d'entreprise ou d'établissement les organisations syndicales qui ont recueilli, dans le périmètre de ce comité, au moins 10 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.*

Doctrine : F. Canut, « Représentativité et désignation d'un représentant syndical d'établissement », *Cah. soc. Barreau*, 2015, n° 277, p. 451 ; G. François, « De la concordance entre le périmètre de mesure de la représentativité et celui de désignation du représentant syndical », *JCP* 2015, éd. S, 1314.

## 2) Protection des représentants du personnel

- Protection des gérants non salariés

[Ass. plén., 9 janvier 2015, pourvoi n° 13-80.967, Bull. 2015 \(P+B+R+I\)](#)

### Sommaire n° 1

*Il résulte des articles L. 2431-1, L. 2411-1, L. 2411-2, L. 7321-1 et L. 7322-1 du code du travail, issus d'une codification à droit constant, que les gérants non salariés de succursales de maisons d'alimentation de détail peuvent se prévaloir de l'ensemble des dispositions légales relatives aux institutions représentatives du personnel, sous réserve des aménagements expressément prévus par les dispositions particulières les concernant.*

### Sommaire n° 2

*Encourt la censure l'arrêt qui, pour rejeter les demandes de dommages-intérêts des parties civiles fondées sur le préjudice résultant de la rupture du contrat d'un gérant non salarié de succursale de commerce de détail alimentaire, sans autorisation administrative, énonce que les dispositions pénales du code du travail relatives à la rupture sans autorisation administrative du contrat d'un délégué syndical ne trouvent plus à s'appliquer à ces gérants du fait de la rédaction des articles L. 7321-1 et L. 7322-1 du code du travail, qui ne renvoient plus à ces dispositions, alors que les faits, objet de la poursuite, entraînent dans les prévisions de l'article L. 481-2 du code du travail devenu l'article L. 2431-1, alinéa 1er, du même code et étaient susceptibles de constituer une faute civile.*

Doctrine : N. Ferrier, « La constance du régime des gérants non salariés de succursale par-delà la recodification du Code du travail », *Rev. dr. tr.* 2015, p.183 ; T. Lahalle, « Application du droit syndical aux gérants non-salariés de succursales », *JCP* 2015, éd. G, II, 187 ; *RJS* 2015, n° 223.

[Soc., 15 avril 2015, pourvoi n° 13-25.283, Bull. 2015, V \(FS- P+B+R\)](#)

*La seule poursuite du contrat de travail par application de l'article L. 1224-1 du code du travail n'a pas pour effet de mettre le nouvel employeur en situation de connaître l'existence d'une protection dont bénéficie un salarié en raison d'un mandat extérieur à l'entreprise.*

*Il appartient dès lors au salarié qui se prévaut d'une telle protection d'établir qu'il a informé le nouvel employeur de l'existence de ce mandat au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ou, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, ou que celui-ci en avait connaissance.*

Doctrine : D. Corrignan-Carsin, « En cas de transfert d'entreprise, le titulaire d'un mandat extérieur doit en informer le repreneur pour bénéficier du statut protecteur », *JCP* 2015, éd. G, Act., 531 ; A. Donnette-Boissière, « Salariés protégés : mandat extérieur à l'entreprise et

bénéfice du statut protecteur », *LPA*, 2015, n° 182, p. 20 ; ; J.-Y. Kerbouch, « Mandat extérieur à l'entreprise et transfert du contrat de travail : de la nécessaire information du nouvel employeur », *JCP* 2015, éd. S, 1349 ; J. Mouly, « En cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, le salarié titulaire d'un mandat extérieur à l'entreprise doit informer le repreneur de l'existence de celui-ci », *Dr. soc.* 2015, p. 561 ; S. Selusi, « Titulaire d'un mandat extérieur et bénéfice de la protection : une jurisprudence cohérente en cas de transfert d'entreprise », *RLDAff.* 2015, 106 ; *RJS* 2015, n° 390.

- Conséquences de la violation par l'employeur du statut protecteur

[Soc., 19 novembre 2014, pourvoi n° 13-23.643, Bull. 2014, V, n° 268 \(FS-P+B+R\)](#)

*Dans ses rapports avec l'organisme d'assurance chômage, le salarié dont le licenciement est nul pour avoir été prononcé sans autorisation administrative ou malgré un refus d'autorisation n'est pas fondé à cumuler les allocations de chômage avec ses rémunérations ou une indemnité équivalente à celles-ci.*

Doctrine : J. Mouly, « Du caractère relatif du non-cumul des allocations chômage et de l'indemnité due au salarié protégé irrégulièrement licencié et réintégré », *Dr. soc.* 2015, p. 93 à 95 ; N. Léger, « Remboursement des allocations de chômage par le salarié protégé réintégré », *JCP* 2014, éd. S, act. 439 ; C. Lefranc-Hamoniaux, « Pas de cumul des allocations chômage et de l'indemnité forfaitaire pour licenciement sans autorisation administrative », *JCP* 2014, éd. G, act. 1276.

[Soc., 15 avril 2015, pourvoi n°13-24.182, Bull. 2015, V, n° en cours de publication \(FS-P+B+R\)](#)

*Le délégué du personnel qui ne demande pas la poursuite du contrat de travail illégalement rompu a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de deux ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de six mois.*

Doctrine : L. Dauxerre, « Délégué du personnel : l'indemnité pour violation du statut protecteur plafonnée à 30 mois », *JCP* 2015, éd. S, act. 195 ; N. Sabotier, « Chronique de jurisprudence de la Cour de cassation », *D.* 2015, p. 1384 ; N. Dedessus-Le-Moustier, « Limitation de l'indemnité due au délégué du personnel en raison de la violation de son statut protecteur », *JCP* 2015, éd. G, act. 530 ; A. Donnette-Boissière, « Salariés protégés : limitation de l'indemnisation pour violation du statut protecteur », *RLDAff.* 2015, 106 ; J.-Y. Kerbouch, « Violation du statut protecteur des représentants élus du personnel : 30 mois d'indemnité maximum », *JCP* 2015, éd. S, 1348.

### **3) Protection du médecin du travail**

[Avis de la Cour de cassation, 15 décembre 2014, pourvoi n° 14-70.009, Bull. 2014, Avis](#)

*Le médecin du travail licencié sans autorisation administrative et qui ne demande pas sa réintégration a droit à une indemnité pour violation du statut protecteur égale aux salaires qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et la fin de la période de protection, dans la limite de trente mois, durée de la protection minimale accordée aux représentants du personnel.*

Doctrine : « Durée de protection permettant de calculer le montant de l'indemnité pour violation du statut protecteur du médecin du travail licencié sans autorisation administrative », *JCP* 2015, éd. E, act. 19 ; « Salarié protégé (médecin du travail) : calcul de l'indemnité en cas de licenciement », *D.* 2015, act. p. 82.

## **6 - RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **1) Rupture conventionnelle**

[Soc., 15 octobre 2014, pourvoi n° 11-22.251, Bull. 2014, V, n° 241 \(FS-P+B+R\)](#)

*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. 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.*

*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.*

Doctrine : D. Corrignan-Carsin, « La rupture conventionnelle, cadre quasi-exclusif de la rupture d'un commun accord d'un CDI », *JCP* 2015, éd. G, 1147 ; G. Couturier, « Il n'est de résiliation d'un commun accord que la rupture conventionnelle », *Dr. soc.* 2015, p. 32 ; J. Icard, « Exclusivité de la résiliation conventionnelle », *Cah. soc. barreau*, 2014, n° 268, p. 645 ; B. Inès, « Fin de l'accord de rupture amiable de droit commun en droit du travail », *Dalloz actualité*, 03 novembre 2014 ; F. Taquet, « Quand la rupture conventionnelle exclut la rupture amiable », *Jurisprudence sociale lamy*, 2014, n° 376, p. 11.

[Soc., 3 mars 2015, pourvoi n° 13-20.549, Bull. 2015, V \(FP-P+B\)](#)

*Lorsque le contrat de travail a été rompu par l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de résiliation unilatérale, la signature postérieure d'une rupture conventionnelle vaut renonciation commune à la rupture précédemment intervenue.*

Doctrine : L'avis de l'avocat général est paru dans la *Gaz. Pal.* 2015, 1, p. 5 ; B. Inès, « Rupture conventionnelle : sort de la rupture antérieure et de ses effets », *Dalloz actualité*, 16 mars 2015 ; L. Dauxerre, « L'articulation entre licenciement et rupture conventionnelle précisée par la Cour de cassation », *JCP* 2015, éd. S, act. 125 ; G. Loiseau, « L'articulation de la rupture conventionnelle et du licenciement », *JCP* 2015, éd. S, 1132 ; F. Taquet, « Rupture du contrat de travail : l'articulation entre licenciement et rupture conventionnelle précisée par la Cour de cassation », *JCP* 2015, éd. E, act. 231 ; *RJS* 2015, n° 329.

[Soc., 3 mars 2015, pourvoi n° 13-15.551, Bull. 2015, V \(FP-P+B\)](#)

*La signature par les parties au contrat de travail d'une rupture conventionnelle, après l'engagement d'une procédure disciplinaire par la convocation du salarié à un entretien préalable à un éventuel licenciement, n'emporte pas renonciation par l'employeur à l'exercice de son pouvoir disciplinaire.*

*Il s'ensuit que si le salarié exerce son droit de rétractation de la rupture conventionnelle, l'employeur est fondé à reprendre la procédure disciplinaire par la convocation du salarié à un nouvel entretien préalable dans le respect des dispositions de l'article L. 1332-4 du code du travail et à prononcer une sanction, y compris un licenciement pour faute grave.*

Doctrine : L'avis de l'avocat général est paru dans la Gaz. Pal. 2015, 1, p. 5 ; L. Dauxerre, « L'articulation entre licenciement et rupture conventionnelle précisée par la Cour de cassation », *JCP* 2015, éd. S, act. 125 ; G. Loiseau, « L'articulation de la rupture conventionnelle et du licenciement », *JCP* 2015, éd. S, 1132 ; F. Taquet, « Rupture du contrat de travail : l'articulation entre licenciement et rupture conventionnelle précisée par la Cour de cassation », *JCP* 2015, éd. E, act. 231 ; J. Mouly, « La neutralité de la rupture conventionnelle à l'égard du pouvoir disciplinaire de l'employeur », *Dr. soc.* 2015, p. 376 ; RJS 2015, n° 337.

[Soc., 25 mars 2015, pourvoi n° 14-10.149, Bull. 2015, V \(FS-P+B\)](#)

*Sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé de maternité, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.*

Doctrine : N. Léger, « Une rupture conventionnelle peut être conclue pendant un congé de maternité », *JCP* 2015, éd. S, act. 162 ; J. Mouly, « La rupture conventionnelle versus la protection des salariés victimes de risques professionnels ou en état de grossesse », *Dr. soc.* 2015, p. 399 ; L. Lerouge, « Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée : quelle protection pour le salarié en situation de vulnérabilité psychologique ? », *Dr. Soc.* 2015, p. 406 ; O. Dutheillet de Lamothe, « La révolution tranquille de la chambre sociale », *JCP* 2015, éd. G, doct. 672, et *JCP* 2015, éd. S, 1251.

[Soc., 3 juin 2015, pourvoi n° 13-26.799, Bull. 2015, V \(FS-P+B+R\)](#)

*L'article L. 1237-13 du code du travail prévoit comme montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du même code, de sorte que le calcul de ce minimum est celui fixé par les articles R. 1234-1 et R. 1234-2 de ce code.*

Doctrine : G. Auzero, « Calcul du minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle : les journalistes au même régime que les autres salariés ! », *Rev. dr. tr.* 2015, p. 458 ; G. Dedessus-Le-Moustier, « Indemnité de rupture conventionnelle : effacement du régime dérogatoire des journalistes », *JCP* 2015, éd. G., 726 ; J. Icard, « Pas de régime spécifique pour l'indemnité de rupture conventionnelle versée aux journalistes professionnels », *Cah. soc. barreau*, 2015, n° 276, p. 375 ; B. Inès, « Rupture conventionnelle : montant minimum de l'indemnité spécifique », *Dalloz actualité*, 16 juin 2015 ; J.-P. Lhernould, « Rupture conventionnelle : les journalistes, des salariés comme les autres », *Jurisprudence sociale lamy*, 2015, 392-7 ; J. Mouly, « L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle : les journalistes au régime du droit commun », *Dr. soc.* 2015, p. 746.

[Soc., 8 juillet 2015, pourvoi n° 14-10.139, Bull. 2015, V \(FS-P+B\)](#)



*Ni la stipulation par les parties à la rupture conventionnelle d'une indemnité spécifique de rupture d'un montant inférieur à celui prévu par l'article L. 1237-13 du code du travail, ni la fixation d'une date de rupture du contrat de travail antérieure au lendemain de l'homologation de la convention par l'autorité administrative n'entraînent, en elles-mêmes, la nullité de la convention de rupture.*

*Par application de ce texte, il appartient à une cour d'appel, saisie de demandes en annulation de la convention de rupture et en paiement de sommes à ce titre, de rectifier la date de la rupture et de procéder, en cas de montant insuffisant de l'indemnité de rupture conventionnelle, à une condamnation pécuniaire.*

Doctrine : G. Auzero, « Calcul du minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle : les journalistes au même régime que les autres salariés ! », *Rev. dr. tr.* 2015, p. 458 ; D. Corrignan-Carsin, « Rupture conventionnelle : restriction des causes de nullité », *JCP* 2015, éd. G. II, 1031 ; « Rupture conventionnelle : pas de nullité de la convention en cas d'indemnité insuffisante ou de date de rupture prématurée », N. Dauxerre, *JCP* 2015, éd. S, act. 289 ; G. Dedessus-Le-Moustier, « Indemnité de rupture conventionnelle : effacement du régime dérogatoire des journalistes », *JCP* 2015, éd. G., 726 ; J. Icard, « Pas de régime spécifique pour l'indemnité de rupture conventionnelle versée aux journalistes professionnels », *Cah. soc. barreau*, 2015, n° 276, p. 375 ; B. Inès, « Rupture conventionnelle : montant minimum de l'indemnité spécifique », *Dalloz actualité*, 16 juin 2015 ; J.-P. Lhernould, « Rupture conventionnelle : les journalistes, des salariés comme les autres », *Jurisprudence sociale lamy*, 2015, 392-7 ; J. Mouly, « L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle : les journalistes au régime du droit commun », *Dr. soc.* 2015, p. 746.

[Soc., 6 octobre 2015, pourvoi n° 14-17.539, Bull. 2015, V \(FS-P+B+R\)](#)

*1°) Selon l'article L.1237-13 du code du travail, le droit de rétractation dont dispose chacune des parties à la convention de rupture doit être exercé par l'envoi à l'autre partie d'une lettre attestant de sa date de réception.*

*2°) Il résulte des articles L.1237-13 et L.1237-14 du code du travail qu'en l'absence de rétractation de la convention de rupture, un salarié ne peut prendre acte de la rupture du contrat de travail, entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture conventionnelle, que pour des manquements survenus ou dont il a eu connaissance au cours de cette période.*

Doctrine : somm. *D.* 2015, p. 2081 ; *JurisprudenceFlash*, *Semaine sociale lamy* 2015, 1694 ; B. Inès, « Rupture conventionnelle : validité de la rétractation et rupture postérieure du contrat », *Dalloz actualité*, 16 novembre 2015 ; J. Icard, « Rupture conventionnelle : preuve de la rétractation de la rupture conventionnelle et articulation avec une prise d'acte », *Cah. soc. barreau*, 2015, n° 279, p. 576 ; J.-P. Lhernould, « Articulation entre rupture conventionnelle et prise d'acte postérieure », *Jurisprudence sociale lamy*, 2015, 398-1 ; G. Loiseau, « L'opérabilité d'une prise d'acte en phase de rupture conventionnelle », *JCP* 2015, éd. S, 1430.

### **3) Licenciement pour motif personnel**

[Soc., 5 novembre 2014, pourvoi n° 13-18.427, Bull. 2014, V, n° 255 \(FS-P+B\)](#)

*Le contrôle de l'activité d'un salarié, au temps et au lieu de travail, par un service interne à l'entreprise chargé de cette mission ne constitue pas, en soi, même en l'absence d'information préalable du salarié, un mode de preuve illicite .*

Doctrine : J. Icard, « Surveillance de l'activité des salariés », *Cah. soc. barreau*, 2015, n° 270, p. 19 ; Y. Pagnerre, « Contrôle par un service interne de l'activité du salarié », *JCP* 2014, éd. E, 1663 ; *RJS* 2015, n° 2 ; D. Boulmier, « Surveillance des salariés : licéité d'une surveillance des salariés de l'entreprise par d'autres salarié », *Dr. soc.*, 2015, p. 81 ; D. Boumier, « Surveillance des salariés : illicéité d'une surveillance des salariés au moyen d'un stratagème impliquant de faux clients », *Dr. soc.*, 2015, p. 83

[Soc., 30 juin 2015, pourvoi n° 13-28.146, Bull. 2015, V, en cours de publication](#) (FS-P+B)

*Ayant constaté que le signataire de la lettre de licenciement occupait les fonctions de directeur financier d'une société, propriétaire de 100 % des actions d'une autre société, et qu'il avait signé la lettre par délégation du représentant légal de cette dernière société, une cour d'appel retient a bon droit que cette lettre n'a pas été signée par une personne étrangère à cette seconde entreprise.*

Doctrine : G. Auzero, « L'exercice du pouvoir de licencier au sein des groupes de société », *Rev. dr. tr.* 2015, p. 536 ; A. Barège, « Signataire de la lettre de licenciement et groupe de sociétés », *JCP* 2015, éd. S, 1385 ; J.-B. Cottin, « Le directeur financier de la maison mère peut signer la lettre de licenciement », *JCP* 2015, éd. E, 1468 ; J. Icard, « Lettre de licenciement signée par un tiers appartenant à la société mère du groupe », *Cah. soc. barreau*, 2015, n° 278, p. 493 ; H. Tissandier, « Notification du licenciement : le directeur financier de la société mère n'est pas une personne étrangère à l'entreprise », *Jurisprudence sociale lamy*, 2015, 394-5 ; S. Vernac, « Délégation de pouvoirs : licenciement du salarié d'une filiale par le directeur financier de la société mère », *D.* 2015, p. 2301.

[Soc., 20 octobre 2015, pourvoi n° 14-17.624, Bull. 2015, V](#) (FS-P+B)

*Viole l'article L.1232-1 du Code du travail, la cour d'appel qui se fonde sur le contenu d'une lettre rédigée et signée par le conseil du salarié pour dire son licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse.*

Doctrine : Veille, *JCP* 2015, éd. S, n° 45, act. 415 ; W. Fraisse, « Le motif personnel réel et sérieux : la nécessaire imputabilité des faits au salarié », *Dalloz actualité*, 25 novembre 2015.

[Soc., 22 octobre 2015, pourvoi n°14-11.291, Bull. 2015, V](#) (FP-P+B)

[Soc., 22 octobre 2015, pourvoi n°14-11.801, Bull. 2015, V](#) (FP-P+B)

*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.*

Doctrine : J.-P. Lhernould, « Détournement de fonds : ce que l'employeur peut faire et ne pas faire », *Jurisprudence sociale lamy*, 2015, 399-400-3.

#### **4) Licenciement pour motif économique**

- Contrat de sécurisation professionnelle

[Soc., 17 mars 2015, pourvoi n°13-26.941, Bull. 2015, V \(FS-P+B\)](#)

#### Sommaire n° 1

*L'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle constitue une modalité du licenciement pour motif économique et ne prive pas le salarié du droit d'obtenir l'indemnisation du préjudice que lui a causé l'irrégularité de la procédure de licenciement pour motif économique.*

*Il résulte de l'article 5 de la convention Unédic relative au contrat de sécurisation professionnelle du 19 juillet 2011 agréée par arrêté du 6 octobre 2011 et des articles L. 1233-65, L. 1233-66 et L. 1233-67 du code du travail, que lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit en énoncer le motif économique soit dans le document écrit d'information sur le contrat de sécurisation professionnelle remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié, en application du premier de ces textes, lorsque le délai dont dispose le salarié pour faire connaître sa réponse à la proposition de contrat de sécurisation professionnelle expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail. Lorsqu'un salarié adhère au contrat de sécurisation professionnelle, la rupture du contrat de travail intervient à l'expiration du délai dont il dispose pour prendre parti.*

#### Sommaire n° 2

*Une cour d'appel ne peut en conséquence considérer que l'employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement pour avoir, quelques jours après qu'il eut adressé au salarié des offres de reclassement, notifié le licenciement sans attendre la réponse de l'intéressé ou l'expiration du délai, alors que la lettre litigieuse, qui n'avait d'autre but que de notifier au salarié le motif économique du licenciement envisagé et de lui préciser qu'en cas de refus du contrat de sécurisation professionnelle, cette lettre constituerait la notification de son licenciement, n'avait pas eu pour effet de rompre le contrat de travail ni de mettre un terme au délai laissé à l'intéressé pour se prononcer sur les offres de reclassement*

Doctrine : A. Fabre, « Le contrat de sécurisation professionnelle devant la Cour de cassation ou le changement dans la continuité », *Rev. dr. tr.* 2015, p. 328 ; T. Lahalle, « Portée de l'adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle », *JCP* 2015, éd. S., 1192 ; H. Tissandier, « Le contrat de sécurisation professionnelle dans la droite ligne des dispositifs antérieurs », *Jurisprudence sociale lamy*, 2015, 387-4.

- Départ volontaire dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi

[Soc., 9 avril 2015, pourvoi n° 13-23.588, Bull. 2015, V \(FP-P+B+R\)](#)

*Il résulte des dispositions des articles L. 7112-3 et L. 7112-4 du code du travail que la saisine de la commission arbitrale suppose, outre la condition d'une ancienneté excédant quinze années, une rupture à l'initiative de l'employeur.*

*La rupture du contrat de travail pour motif économique pouvant résulter non seulement d'un licenciement mais aussi d'un départ volontaire dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel, qui a constaté que le départ décidé par les salariés entrainait dans le champ d'application de ce plan, en a exactement déduit que leur contrat avait fait l'objet d'une résiliation amiable, ce qui excluait une rupture à l'initiative de l'employeur.*

Doctrine : A. Bugada, « Recours en annulation de la décision de la commission arbitrale des journalistes : application de la procédure ordinaire devant la cour d'appel », *JCP* 2015, éd. S., 1233 ; J. Icard, « Précisions sur l'arbitrage indemnitaire des journalistes professionnels », *Cah.*

*soc. barreau*, 2015, n° 275, p. 323 ; G. Loiseau, « Les départs volontaires, des ruptures d'adhésion » *JCP* 2015, éd. S, 1193 ; N. Léger, « De la compétence des commissions arbitrales des journalistes », *JCP* 2015, éd. S, 186 ; V. Orif, « Le régime singulier des voies de recours ouvertes contre les décisions de la commission arbitrale des journalistes », *Gaz. Pal.*, 2015, n° 167, p. 33.

- Mesures du plan de sauvegarde de l'emploi

[Soc., 9 juillet 2015, pourvoi n° 14-16.009, Bull. 2015, V \(FS-P+B\)](#)

*Si un plan de sauvegarde de l'emploi peut contenir des mesures réservées à certains salariés, c'est à la condition que tous les salariés de l'entreprise placés dans une situation identique au regard de l'avantage en cause puissent bénéficier de cet avantage, à moins qu'une différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'attributions de cet avantage soient préalablement définies et contrôlables.*

*Ayant constaté d'une part, qu'un salarié avait refusé une mesure de cessation anticipée d'activité et que le plan de sauvegarde de l'emploi prévoyait que, de ce fait, les avantages dont il bénéficiait étaient moins importants que ceux des autres salariés licenciés qui ne remplissaient pas les conditions pour prétendre à un départ anticipé et d'autre part, que cette différence de traitement ne pouvait être justifiée par le seul fait d'inciter les salariés âgés d'au moins 55 ans, à accepter une cessation anticipée d'activité, une cour d'appel retient dès lors à bon droit que le salarié faisait l'objet d'une différence de traitement qui n'était pas justifiée par des raisons objectives et pertinentes.*

Doctrine : N. Dauxerre, « Avantages réservés à certains salariés par un PSE et sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise », *JCP* 2015, éd. S, 287 ; A. Gardin, « PSE et égalité de traitement : les limites de l'incitation au départ volontaire », *Rev. dr. tr.*, 2015, p. 690 ; B. Inès, « Licenciement économique : contenu du PSE et sauvegarde de la compétitivité », *Dalloz actualité*, 3 septembre 2015 ; H. Tissandier, « Licenciement pour motif économique dans un groupe de sociétés : justifiez en amont ! », *Jurisprudence sociale lamy*, 2015, 395-2.

- **Congé de mobilité**

[Soc., 12 novembre 2015, pourvoi n° 14-15.430, Bull. 2015, V \(FS-P+B+R\)](#)

*Selon l'article L. 1233-77 du code du travail, inséré à l'intérieur d'un chapitre sur le licenciement pour motif économique dans une section intitulée "Accompagnement social et territorial des procédures de licenciement", le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.*

*Il résulte de la combinaison de ce texte avec les articles L. 1233-3 et L. 1233-80 du même code que si l'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord, elle ne le prive pas de la possibilité d'en contester le motif économique.*

Doctrine : B. Inès, « Congé de mobilité : possibilité de contester le motif économique de la rupture », *Dalloz actualité*, 4 janvier 2016 ; N. Dedessus-Le-Moustier, « Contestation du motif économique de la rupture du contrat de travail malgré l'acceptation d'un congé de mobilité », *JCP* 2015, éd. G., 1324.

## 5) Retraite

Ch. mixte, 9 janvier 2015, pourvoi n° 13-12.310, Bull. 2015 (P+B+R+I)

*Si l'article L. 452-3 du code de la sécurité sociale, tel qu'interprété par le Conseil constitutionnel dans sa décision n° 2010-8 QPC du 18 juin 2010, dispose qu'en cas de faute inexcusable, la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle peut demander à l'employeur, devant la juridiction de sécurité sociale, la réparation des chefs de préjudice autres que ceux énumérés par le texte précité, c'est à la condition que ces préjudices ne soient pas déjà couverts par le livre IV du code de la sécurité sociale.*

*La perte de droits à la retraite, même consécutive à un licenciement du salarié pour inaptitude, est couverte, de manière forfaitaire, par la rente majorée qui présente un caractère viager et répare notamment les pertes de gains professionnels et l'incidence professionnelle résultant de l'incapacité permanente partielle subsistant au jour de la consolidation.*

*Dès lors, une cour d'appel décide à bon droit que la perte des droits à la retraite subie par une victime, bénéficiant d'une rente majorée, se trouvait déjà indemnisée par application des dispositions du livre IV, de sorte qu'elle ne pouvait donner lieu à une réparation distincte sur le fondement de l'article L. 452-3 du code de la sécurité sociale.*

Doctrine : « Faute inexcusable : la rente majorée répare aussi la perte de droits à la retraite », *JCP* 2015, éd. G, act. 55 ; G. Vachet, « Absence d'indemnisation de la perte de droits à retraite en cas de faute inexcusable », *JCP* 2015, éd. G, II, 186 ; « Faute inexcusable : quelle réparation pour la perte de droits à la retraite ? », *JCP* 2015, éd. S, act. 30 ; F. Taquet, « Faute inexcusable : la rente majorée répare aussi la perte de droits à la retraite », *JCP* 2015, éd. E, II, 1081.