

## S3 BUT Info TD 3 : Le licenciement

### Première partie : Étude d'une situation juridique

- a - Vous analyserez la décision de justice présentée en document 1.
- b - En exploitant la documentation fournie en annexe (documents 2 à 5) vous montrerez l'importance de cette décision pour les salariés, en précisant successivement:
  - l'intérêt de la qualification de la rupture du contrat, les différences concrètes entre la rupture pour cause de force majeure et le licenciement ;
  - les avantages spécifiques que présente le caractère économique du licenciement pour le personnel concerné.

### **Annexes**

1. Document n° 1 Cour de cassation, ch. soc. 15 février 2015 Arauyo et autres c./SA tes filatures de la Madelaine
2. Document n° 2 Observations sous l'arrêt de la Cour de cassation.ch. soc. 15 février 2015
3. Document n° 3 Art. 1148 C. civ,
4. Document n° 4 Code du travail
5. Document n° 5 Licenciement, ce qui vous est dû

### Document 1

#### **COUR DE CASSATION CH. SOC. 15 FÉVRIER 2015 ARAUYO ET AUTRES C./SA LES FILATURES DE LA MADELAINE**

Sur le premier moyen de cassation ;

Vu l'article 1148 du Code civil ;

Attendu qu'à la suite d'une inondation le 15 février 2010 des locaux de la société Les filatures de la Madelaine, les contrats des 136 salariés de l'entreprise ont été résiliés pour force majeure les 2 et 5 mars 2010 ;

Attendu que, pour décider que la rupture procédait d'un cas de force majeure, et en conséquence débouter les salariés de leur demande, l'arrêt a énoncé que la remise en état et en activité de l'ensemble du matériel n'étant pas financièrement possible, la production de l'usine avait complètement cessé en dehors de la volonté personnelle du chef d'entreprise pour ne reprendre **ultérieurement que très partiellement** après la réinstallation pendant plusieurs mois et la remise en route par des salariés réembauchés, d'une ligne de production; que l'employeur s'était vu contraint de façon insurmontable de mettre fin aux contrats de travail ;

Attendu, cependant, que si la cessation d'activité consécutive à l'inondation avait pu être invoquée comme une cause économique de licenciement, elle ne pouvait, en raison de son caractère temporaire et partiel, caractériser un cas de force majeure ; Qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen ;

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 27 mai 2011, entre les parties, par la Cour d'appel de Nancy...

## **Document 2 : OBSERVATIONS SUR L'ARRET DE LA COUR DE CASSATION CH. SOC. 15 FÉVRIER 2015**

Le présent arrêt ne manquera pas d'intéresser les entreprises récemment victimes d'une inondation entraînant cessation de leur activité ; mais il invite à une réflexion plus large sur les effets de la force majeure en matière de contrat de travail. Sous le visa de l'article 1148 du Code civil, la chambre sociale de la Cour de cassation refuse d'accorder à la cessation d'activité consécutive à une inondation le label de force majeure en raison de son caractère temporaire et partiel. Au mieux, l'employeur aurait pu procéder au licenciement économique des salariés. ( ... )

La rupture pour force **majeure - distincte par nature** d'un licenciement - conduit à une rupture libre - pas de respect de préavis - et gratuite - pas de versement d'indemnités de rupture (voir Code du travail, art. L. 122-12 al. 1) du contrat de travail. La situation du salarié dont le contrat est rompu par la force majeure est alors quasiment comparable à celle du salarié qui a commis une faute grave. ( ... )

Aussi on comprend qu'en présence d'un tel scénario, la jurisprudence écarte le plus souvent la qualification de force majeure ( ... ). Une solution s'impose. Elle consiste comme l'indique clairement l'arrêt commenté - à faire entrer la rupture pour force majeure dans le giron du licenciement pour motif économique.

1 *P.-H. Antonmattei*

## **Document 3 : ART. 1148 C. CIV.**

Art. 1148 C. civ. Il n'y a lieu à aucun dommage et intérêt lorsque, par suite d'une force majeure ou d'un cas fortuit le débiteur a été empêché de donner ou de faire ce à quoi il était obligé, ou a fait ce qui lui était interdit.

Note sous art. 1148 (Code DALLOZ)

La force majeure ne fait obstacle à l'exécution des obligations qu'autant qu'elle empêche le débiteur de donner ou de faire ce à quoi il était obligé ; il suit de là que si l'empêchement est momentané, le débiteur n'est pas libéré et l'exécution de l'obligation est seulement suspendue jusqu'au moment où la force majeure vient à cesser. Req. 12 déc. 1922 D.P. 1924. 1.186; Civ. 1<sup>re</sup> 24 fév. 1981 D. 1982. 479.

## **Document 4 : CODE DU TRAVAIL**

Art. **L.122-12.al.1 La cessation de l'entreprise**, sauf cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le délai congé et de verser, s'il y a lieu, l'indemnité prévue à l'article L.122-9 1.

Art. L.321-1. Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ( ... ).

Art. L.321-14 Le salarié licencié pour motif économique ( ... ) bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il manifeste le désir d'user de cette priorité dans un délai de quatre mois à partir de cette date. ( ... )

1. (l'article L.122-9 prévoit l'indemnité légale de licenciement)

### **Document : LICENCIEMENT, CE QUI VOUS EST DU**

Le préavis : c'est le délai prévu entre la notification du licenciement et le départ effectif. Sa durée minimale est fixée par la loi :

- 1 mois pour une ancienneté de 6 mois à 2 ans ;
- 2 mois pour une ancienneté supérieure à 2 ans.

Pendant cette période (qui doit permettre au salarié de retrouver un emploi), le salarié travaille et il est normalement payé. Mais il arrive que l'employeur préfère que le salarié parte immédiatement, sans effectuer son préavis. Dans ce cas, et bien que le salarié ne vienne plus travailler, les salaires restent dus.

Deux causes de licenciement ne donnent pas droit au préavis : la faute grave et la faute lourde.

L'indemnité légale de licenciement : dans le strict cadre du Code du travail, cette indemnité, créée en 1978, n'est due qu'à partir de 2 ans d'ancienneté. Elle s'élève à 1/10 du salaire par année de présence (exemple : pour 3 ans, 3/10 de mois). Au-delà de 10 ans de présence : 1 / 10 du salaire (par année), plus 1/ 15 du salaire (par année au-delà de 10 ans). Exemple pour 15 ans d'ancienneté : 15/10, auxquels on ajoute 1/15 multiplié par 5, soit 18,3/10 de mois. Deux causes de licenciement ne donnent pas droit à l'indemnité légale : la faute grave et la faute lourde. *Utile. Avril 1996*

### **Deuxième partie : Exercices**

**EXERCICE 1 :** Valérie est enceinte. Elle a pris rendez-vous chez son médecin qui lui délivre un certificat médical de grossesse le 4 septembre. L'accouchement est prévu pour le 15 avril. Le 7 septembre, Valérie reçoit une lettre recommandée de convocation chez le directeur des ressources humaines pour le 11 septembre en vue d'un entretien préalable de licenciement.

**Travail à faire : Peut-elle être licenciée ?**

**EXERCICE : 2** Lucien est vendeur de voitures au service de Denis. Il est victime d'un accident du travail le 17 décembre. Il est licencié le 26 mars alors qu'il se trouvait encore en période de suspension du contrat de travail à la suite de l'accident du travail dont il avait été victime.

**Travail à faire : Quels sont ses droits ? En serait-il de même si son licenciement intervenait après la période de suspension du contrat alors qu'il a été déclaré apte à travailler par le médecin du travail.**

**EXERCICE 3 :** Aurélie est salariée de l'entreprise Bernet. Elle occupe le poste de secrétaire du directeur général depuis 7 ans. Elle a trouvé un emploi mieux rémunéré dans une autre entreprise, poste à pourvoir immédiatement. La convention collective dont relève l'entreprise Bernet prévoit un préavis d'un mois en cas de démission.

**Travail à faire : Que lui conseillez-vous ?**

**EXERCICE 4 : Travail à faire : Quelles différences peut-on faire entre licenciement, démission, résiliation judiciaire et prise d'acte de la rupture ?**

**EXERCICE 5 :** Camille travaille dans une agence immobilière, en qualité de comptable, depuis 5 ans. Elle décide de, démissionner pour suivre son ami qui est embauché en qualité de cadre en formation pour la direction d'une agence dans une ville distante de 120 km. Elle

remet alors à son employeur une lettre de démission datée du 2 mai. Cependant, son ami Jérôme commence à travailler à compter du 2 mai. Très vite, il s'aperçoit que le poste ne correspond pas à ses attentes. De plus, il ne reçoit ni salaire ni bulletin de salaire pendant les trois premiers mois. Il décide alors de quitter son poste le 2 août. Il réclame à son employeur les indemnités dues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Camille veut alors reprendre son ancien poste et prétend qu'elle avait démissionné sur un coup de tête.

**Travail à faire : Analysez la situation de Camille et de Jérôme.**

#### **EXERCICE 6 :**

a - Un salarié commet un vol dans l'entreprise qui l'emploie. L'employeur propose alors au salarié qu'il lui remette une lettre de démission. En contrepartie, l'employeur renonce à porter plainte contre lui.

b - Un employeur demande à un salarié de démissionner compte tenu de ses nombreuses absences. L'employeur rédige alors la lettre de démission dactylographiée et la fait remettre en main propre au salarié par son supérieur hiérarchique. De plus, l'employeur ne remet pas au salarié l'attestation Assedic et le certificat de travail.

c - Un salarié, employé depuis 7 ans, ne se présente pas à son travail. L'employeur lui envoie en vain plusieurs lettres recommandées lui enjoignant de reprendre son emploi. Il considère alors que le salarié a démissionné. Or, le salarié était en détention provisoire au moment où l'employeur lui a envoyé les lettres. Il était dans l'impossibilité d'y répondre.

d - Une salariée informe son employeur, par lettre recommandée, qu'elle prend un congé parental d'éducation à l'issue de son congé de maternité. Elle décide de renouveler son congé mais ne prévient pas l'employeur. Ce dernier lui demande à deux reprises, par lettre recommandée, quelles sont ses intentions. Il n'obtient pas de réponse et la considère comme démissionnaire.

**Travail à faire : Indiquez si dans les cas présentés, la rupture du contrat de travail peut être considérée comme une démission.**

#### **EXERCICE 7 :**

a - Un salarié, cadre commercial est licencié pour insuffisance de résultats et négligences dans son travail. L'employeur s'appuie sur des faits précis et objectifs. Le salarié a pour amie, une salariée employée en tant que secrétaire de la même entreprise, liaison ancienne et connue de tous. L'employeur licencie également cette dernière en raison de sa liaison avec le cadre commercial.

b - Un salarié d'une entreprise de transport, utilise, à l'insu de l'employeur, l'autocar qu'il est chargé de conduire et conserve les recettes encaissées, il est licencié.

c - Un salarié, employé d'une société de gardiennage est muté dans une autre ville distante de 200 km. Son contrat de travail ne comporte pas de clause de mobilité. Il refuse la mutation et est licencié.

d - Un chauffeur de poids lourds ne respecte pas la limitation de vitesse imposée et roule à 85 km/h au lieu de 50 km/h

e - Une caissière utilise irrégulièrement des bons de réductions non utilisés par certains clients. Aucune directive ni consignes n'avait été donnée quant à l'utilisation de ces bons.

f - Un salarié, cadre commercial, dénigre devant des concurrents les produits de son entreprise

g - Une femme enceinte est licenciée pour motif économique. La lettre de licenciement l'informe des difficultés économiques de l'entreprise.

**Travail à faire : Indiquez, dans les cas proposés, si le licenciement est justifié ou non et si oui s'il y a cause réelle et sérieuse, faute grave, faute lourde.**

**EXERCICE 8 :**

Madame Mister est salariée de l'entreprise Verdier depuis cinq ans. Elle vient d'être condamnée par le tribunal d'instance à verser des dommages et intérêts à son voisin pour troubles de voisinage. L'employeur, apprenant cette condamnation, décide de la licencier pour faute. Il la convoque à un entretien préalable mais sans préciser qu'elle peut se faire assister et sans indiquer qu'il envisage un licenciement. De plus, lors de l'entretien, il lui indique des griefs qui n'étaient pas indiqués dans la lettre de convocation, notamment la perte de confiance. Elle reçoit ensuite sa lettre de licenciement indiquant les deux motifs du licenciement, condamnation par le tribunal d'instance et perte de confiance. Madame Mister se demande si elle peut intenter une action devant le conseil de prud'hommes.

**Travail à faire : Que pouvez-vous lui conseiller ?**

**EXERCICE 9 :** Monsieur Saur, directeur commercial, est licencié pour faute grave, sans indemnité de préavis ni indemnité de licenciement. Il reçoit la lettre de notification du licenciement en novembre. En décembre, il conteste le motif du licenciement et réclame paiement de l'indemnité de préavis, de l'indemnité légale de licenciement et de l'indemnité conventionnelle de 10 mois de salaire stipulée dans son contrat de travail en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse et menace l'employeur de saisir le conseil de prud'hommes.

L'employeur lui propose alors une transaction par laquelle il s'engage à verser au salarié l'indemnité de préavis, l'indemnité de licenciement et une somme forfaitaire et définitive d'un montant égal à 5 mois de salaire, moyennant quoi, il renonce à toute réclamation de quelque nature que ce soit à l'encontre de l'employeur, relative tant à l'exécution qu'à la rupture du contrat de travail. Le salarié accepte la transaction.

**Travail à faire :**

**a - Cette transaction est-elle valable ?**

**b - Le salarié, peut-il, ultérieurement, saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir paiement d'une somme de 1 937 € au titre d'une prime d'intéressement ?**