

Textes



Licenciement sans cause réelle et sérieuse : le projet de loi Macron

Adopté le 18 juin 2015 par l'Assemblée nationale, en application de l'article 49 alinéa 3 de la Constitution, le projet de loi Macron pourrait apporter d'importantes modifications concernant les conséquences d'un licenciement prononcé sans cause réelle et sérieuse.

Nous vous proposons de découvrir les changements prévus (sauf censure du Conseil constitutionnel), tout en vous rappelant en préambule quelques notions importantes concernant les raisons qui peuvent conduire à considérer qu'un licenciement a été prononcé sans cause réelle et sérieuse.

Les raisons d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

Il existe plusieurs raisons pour lesquelles le licenciement peut être considéré sans cause réelle et sérieuse :

- lorsque le motif énoncé dans la lettre de licenciement n'est pas valable ;
- le motif du licenciement repose sur des faits dont l'existence reste douteuse pour les juges ;
- le motif du licenciement n'est pas suffisamment grave pour rompre le contrat de travail ;
- l'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement.

Les raisons d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse : cas particuliers

Selon la Cour de cassation, certaines règles de procédure s'apparentent à des « règles de fond ». C'est ainsi que des licenciements qui semblent être « irréguliers », et pour lesquels les règles de procédure non respectées sont de très grande importance, deviennent réellement des licenciements sans cause réelle et sérieuse.

Les exemples qui peuvent être proposés sont les suivants :

- Le licenciement pour motif disciplinaire est prononcé plus d'un mois après l'entretien préalable. Dans ce cas, c'est l'article L 1332-2 du code du travail qui n'est pas respecté (Cass. Soc. 16 mars 1995 : n° 90-41213 et Cass. Soc. 21 mars 2000 : n° 98-40345) ;
- Notification imprécise du licenciement (Cass. Soc. 29 novembre 1990 : n° 88-44308 et Cass. Soc. 17 janvier 2000 : n° 98-46447) ;
- Licenciement « verbal » (Cass. Soc. 30 septembre 1992 : n° 88-44080) ;
- Licenciement notifié à la mauvaise adresse (l'erreur commise est du fait de l'employeur) (Cass. Soc. 7 juillet 2004 : n° 02-43100) ;
- Le non-respect de certaines procédures conventionnelles. Concrètement, sont visées certaines procédures prévues par la convention collective applicable dans l'entreprise. La Cour de cassation considère alors qu'il ne s'agit pas d'une irrégularité de procédure (dans ce cas, le licenciement serait considéré comme irrégulier) mais bel et bien d'un licenciement prononcé sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 5 mars 2010 : n° 08-42844 et Cass. Soc. 27 mars 2013 : n° 11-20737) ;
- Le non-respect de l'engagement de l'employeur lors d'un licenciement économique. La Cour de cassation vient de se prononcer à ce sujet, très récemment. L'affaire concernait un salarié qui avait adhéré à une convention de congé de reconversion après avoir signé un protocole d'accord stipulant qu'un cabinet de reclassement devait proposer au minimum 3 offres d'emploi valables par salarié. Licencié au terme du congé de conversion, sans avoir eu d'offres d'emploi, le salarié saisit la juridiction prud'homale. La Cour de cassation considère que le licenciement est alors dépourvu de cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 30 septembre 2013 : n° 12-13439) ;

- Lettre de licenciement signée par une personne étrangère à l'entreprise (Cass. Soc. 26 avril 2006 : n° 04-42860)

Tous les licenciements sont concernés, à savoir :

- le licenciement économique ;
- le licenciement pour motif personnel et disciplinaire ;
- le licenciement pour motif personnel et non disciplinaire.

Si le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, les sanctions varient selon la taille et l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

On distingue ainsi 2 situations :

- Le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté et/ou se situe dans une entreprise de moins de 11 salariés ;
- Le salarié justifie d'une ancienneté d'au moins 2 ans et l'entreprise compte 11 salariés et plus.

Entreprises de moins de 11 salariés et/ou ancienneté du salarié inférieure à 2 ans

- Pas de réintégration possible ;
- Le salarié obtient le paiement d'une indemnité dont le montant est fixé souverainement par le juge ;
- S'ajoutent les indemnités de licenciement.

Entreprises de 11 salariés et plus et ancienneté du salarié supérieure ou égale à 2 ans

- Le juge peut prononcer la réintégration du salarié dans l'entreprise ;
- Si l'une ou l'autre des parties refuse la réintégration, le salarié obtient le paiement d'une indemnité, dont la valeur minimale correspond à 6 mois de salaires ;
- L'indemnité ne se cumule pas avec l'indemnité prévue en cas d'irrégularité de procédure ;
- S'ajoutent bien entendu les indemnités de licenciement ;
- L'employeur peut être condamné à rembourser tout ou partie des allocations chômage versées au salarié depuis le licenciement jusqu'au jugement, dans la limite de 6 mois.

Ce que le projet de loi Macron modifie

C'est l'article 266 du projet de loi qui nous donne plusieurs informations sur les changements à venir :

Possibilité de réintégration

La situation actuelle

En cas de licenciement considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse, les juges peuvent proposer la réintégration du salarié concerné.

Cette possibilité n'est toutefois pas ouverte aux salariés situés dans une entreprise de moins de 11 salariés et/ou justifiant d'une ancienneté inférieure à 2 ans, selon les termes de l'article L 1235-5.

Article L 1235-5

Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de 11 salariés, les dispositions relatives :

1° Aux irrégularités de procédure, prévues à l'article L 1235-2 ;

2° A l'absence de cause réelle et sérieuse, prévues à l'article L 1235-3 ;

3° Au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L 1235-4.

Le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi.

Toutefois, en cas de méconnaissance des dispositions des articles L 1232-4 et L 1233-13, relatives à l'assistance du salarié par un conseiller, les dispositions relatives aux irrégularités de procédure prévues à l'article L 1235-2 s'appliquent même au licenciement d'un salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de 11 salariés.

La situation selon le projet de loi

L'article 266 du projet de loi abroge le 2° de l'article L 1235-5.

Indemnité versée en cas de refus de réintégration

La situation actuelle

L'article L 1235-3 du code du travail, dans sa version actuelle, prévoit qu'en cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, l'employeur est alors dans l'obligation de verser une indemnité au salarié. Cette indemnité ne pouvant être inférieure à 6 mois.

Article L 1235-3

Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des 6 derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L 1234-9.

La situation selon le projet de loi

L'indemnité versée par l'employeur, en cas de refus de réintégration par l'une ou l'autre des parties, est désormais fixée par le tableau qui suit dans lequel des valeurs minimales et maximales sont fixées selon l'effectif et l'ancienneté du salarié.

Fixation indemnité selon projet de loi Macron		Effectif de l'entreprise		
		Moins de 20 salariés	Entre 20 et 299 salariés	À partir de 300 salariés
Ancienneté du salarié dans l'entreprise	Moins de 2 ans	Maximum : 3 mois	Maximum : 4 mois	Maximum : 4 mois
	De 2 ans à moins de 10 ans	Minimum : 2 mois Maximum : 6 mois	Minimum : 4 mois Maximum : 10 mois	Minimum : 6 mois Maximum : 12 mois
	10 ans et plus	Minimum : 2 mois Maximum : 12 mois	Minimum : 4 mois Maximum : 20 mois	Minimum : 6 mois Maximum : 27 mois

Cette indemnité est due sans préjudice, le cas échéant, des indemnités de licenciement légales, conventionnelles ou contractuelles.

Il est important de préciser que ce barème s'appliquerait également en cas de :

- résiliation judiciaire ;
- prise d'acte de la rupture du contrat de travail (article L 1451-1). Le juge aurait toutefois la faculté de dépasser les plafonds maximums précités, notamment en cas de faute de l'employeur d'une particulière gravité, caractérisée par des faits :
- de harcèlement moral ou sexuel ;
- de licenciement discriminatoire ou consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ou en matière de corruption ;
- de violation de l'exercice du droit de grève ;

- de l'exercice d'un mandat par un salarié protégé ;
- etc.

Article L 1235-3-1 Nouveau

Lorsque la rupture du contrat de travail est prononcée par le juge judiciaire ou fait suite à une demande du salarié dans le cadre de la procédure mentionnée à l'article L 1451-1, le montant de l'indemnité octroyée est déterminé selon les règles fixées à l'article L 1235-3.

Article L 1235-3-2 Nouveau

L'article L 1235-3 s'applique sans préjudice de la faculté pour le juge de fixer une indemnité d'un montant supérieur en cas de faute de l'employeur d'une particulière gravité, caractérisée par des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L 1152-3 et L 1153-4, par un licenciement discriminatoire dans les conditions prévues à l'article L 1134-4 ou consécutif à une action en justice en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les conditions mentionnées à l'article L 1144-3 ou en matière de corruption dans les conditions prévues à l'article L 1161-1, par la violation de l'exercice du droit de grève dans les conditions mentionnées à l'article L 2511-1 ou de l'exercice d'un mandat par un salarié protégé dans les conditions mentionnées à l'article L 2422-1, par la violation de la protection dont bénéficient certains salariés dans les conditions mentionnées aux articles L 1225-71, L 1226-13 et L 1226-15 ou par l'atteinte à une liberté fondamentale.

Zoom



L'essentiel sur la tenue vestimentaire au travail

En cette période de grosse chaleur, le salarié peut-il s'habiller comme bon lui semble sur son lieu de travail ?

Son employeur peut-il lui imposer le port d'un uniforme ?

L'employeur peut imposer de porter un vêtement de travail

L'employeur peut, sous certaines conditions, réglementer le port d'une tenue de travail.

En effet, pour pouvoir imposer une tenue vestimentaire professionnelle, le port de cette tenue doit être justifié par la nature de la tâche à accomplir et doit être proportionné au but recherché.

Article L 1321-3

Le règlement intérieur ne peut contenir :

- 1° Des dispositions contraires aux lois et règlements ainsi qu'aux stipulations des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;*
- 2° Des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ;*
- 3° Des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail, à capacité professionnelle égale, en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille ou en raison de leur état de santé ou de leur handicap.*

De ce fait, s'il peut démontrer que le port d'un uniforme est justifié, l'employeur peut tout à fait l'imposer.

Par exemple, le port de vêtements de travail peut être exigé, notamment pour des raisons d'hygiène et de sécurité (par exemple dans le BTP) ou encore lorsque le salarié est en contact avec la clientèle (ce qui est le cas pour ceux qui travaillent dans des commerces ou dans le milieu bancaire par exemple, où un « dress code » peut être imposé).

En effet, l'employeur est notamment tenu de mettre à disposition des salariés, en tant que de besoin, des équipements de protection individuelle appropriés et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, des vêtements de travail appropriés.

Article R 4321-4

L'employeur met à la disposition des travailleurs, en tant que de besoin, les équipements de protection individuelle appropriés et, lorsque le caractère particulièrement insalubre ou salissant des travaux l'exige, les vêtements de travail appropriés. Il veille à leur utilisation effective.

Dans ce cas, les vêtements de travail sont fournis gratuitement par l'employeur.

Article R 4323-95

Les équipements de protection individuelle et les vêtements de travail mentionnés à l'article R 4321-4 sont fournis gratuitement par l'employeur qui assure leur bon fonctionnement et leur maintien dans un état hygiénique satisfaisant par les entretiens, réparations et remplacements nécessaires.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux conditions de fournitures des équipements de protection individuelle prévues par l'article L 1251-23, pour les salariés temporaires.

2. Le salarié peut-il s'habiller comme il le souhaite ?

L'employeur peut par exemple interdire au salarié de porter des vêtements non conformes aux consignes de sécurité.

La liberté de se vêtir à sa guise n'est pas considérée comme étant une liberté fondamentale par les juges. Ainsi, l'employeur peut exiger le port d'une tenue propre et décente.

Les juges ont déjà estimé qu'un employeur peut interdire à une salariée en contact avec la clientèle d'une agence immobilière de se présenter au travail en survêtement (Cass. Soc. 6 novembre 2001 : n° 99-43988). Au même titre, le port d'un bermuda, pour un salarié ayant des contacts avec la clientèle, est incompatible avec ses fonctions (Cass. Soc. 12 novembre 2008 : n° 07-42220).

Précisons que l'employeur est en droit d'exiger le port d'une tenue décente et correcte même en dehors de tout contact avec la clientèle.

Par temps de grosse chaleur, un salarié a certainement envie de se dévêtir afin d'avoir moins chaud. Peut-il par exemple, aller travailler en bermuda ou jupe avec des tongs aux pieds ?

La réponse dépend de l'emploi exercé : si le salarié est en contact avec la clientèle ou si des mesures de sécurité doivent être respectées, la réponse n'est pas la même que si le salarié travaille dans un bureau fermé, sans contact client.

Si des règles de sécurité ou des règles relatives à la tenue de travail sont en vigueur dans l'entreprise, le salarié est tenu de s'y conformer, et ce, même si le thermomètre affiche des températures dépassant les 35°.

Par exemple, les juges estiment que le licenciement d'une salariée qui persistait à porter un chemisier transparent, sans soutien-gorge et donc seins nus dessous, était justifié (Cass. Soc. 22 juillet 1986 : n° 82-43824).

Mini-jupes, maxi-décolletés, vêtement transparent, short court doivent être laissés au placard la semaine et être préférés pour le week-end ou les vacances.

3. Qui doit payer l'entretien de la tenue de travail ?

Selon une jurisprudence constante, lorsque le port d'une tenue spécifique de travail est imposé par l'employeur, c'est à lui de prendre en charge son entretien.

En effet, l'entretien de la tenue de travail inhérente à l'emploi ne doit pas être laissé à la charge du salarié (Cass. Soc. 28 mai 2008 : n° 06-44044 et Cass. Soc. 19 janvier 2012 : n° 10-31013).

Cette prise en charge par l'employeur peut se traduire :

- par le versement d'une prime forfaitaire de nettoyage,
- par le remboursement des frais engagés par le salarié,
- par la fourniture de barils de lessive (Cass. Soc. 15 octobre 2014 : n° 13-17134).

4. Le salarié doit s'habiller sur votre lieu de travail : quelles contreparties ?

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage doit faire l'objet de contrepartie.

Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Article L 3121-3

Le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties. Ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail.

Ces contreparties sont déterminées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif.

Jurisprudence

Une seule formation professionnelle en 26 ans : c'est suffisant ?

Cass. Soc. 24 juin 2015 : n° 13-28784

Une salariée, engagée en qualité de commis administratif en 1982 et reconnue travailleur handicapé, a été placée en arrêt de travail. Suite à 2 examens médicaux, elle a été déclarée inapte à tout poste dans l'entreprise, avant d'être licenciée en 2008 pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Contestant la rupture de son contrat de travail, la salariée a saisi le Conseil de prud'hommes, afin d'obtenir notamment des dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant du manquement de l'employeur à son obligation d'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi.

Les juges rappellent que, conformément à l'article L 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Article L 6321-1

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation mentionné au 1° de l'article L 6312-1.

En l'espèce, constatant que la salariée n'avait bénéficié que d'une seule formation professionnelle en 26 ans de carrière au sein de l'entreprise, les juges de la Cour de cassation estiment que l'employeur a manqué à son obligation de veiller au maintien de la capacité de cette salariée à occuper un emploi.

C'est à la Cour d'appel d'évaluer le montant du préjudice résultant de ce manquement (la salariée réclamait 7 000 euros de dommages-intérêts).

Salarié qui n'a jamais bénéficié d'aucune formation depuis qu'il a été embauché

Si l'employeur ne lui a jamais proposer de suivre une formation, le salarié peut en prendre l'initiative en utilisant son compte personnel de formation (qui remplace le DIF).

Il peut aussi réclamer des dommages-intérêts à son employeur. En effet, cette situation peut parfois lui ouvrir droit au paiement de dommages-intérêts.

Si il a été embauché dans l'entreprise depuis peu (par exemple 1 ou 2 ans), il y a peu de chance que sa demande de dommages-intérêts aboutisse.

En revanche, une salariée qui avait une ancienneté de 7 années, et qui n'avait jamais suivi de formation professionnelle, a fait condamner son employeur au paiement de 6 000 euros de dommages-intérêts pour manquement à son obligation de veiller au maintien de l'employabilité de ses salariés (Cass. Soc. 7 mai 2014 : n° 13-14749).

Les juges estiment aussi qu'une salariée qui n'a suivi qu'une seule formation en 26 ans de carrière a droit à des dommages-intérêts pour réparer le préjudice qu'elle a subi.

De même un salarié peut obtenir des dommages-intérêts, même si son contrat de travail est toujours en cours (Cass. Soc. 2 mars 2010 : n° 09-40914).

Si le contrat de travail est rompu, par exemple, le salarié a été licencié, il peut obtenir :

- une indemnité pour licenciement abusif, si il estime que son employeur n'aurait pas dû le licencier ;
- des dommages-intérêts pour défaut de formation.

L'employeur doit assurer son obligation d'adaptation de ses salariés à leur poste de travail

En tant qu'employeur, il doit veiller à l'employabilité de ses salariés. Il doit en effet assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail. Il doit aussi veiller à leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des nouvelles technologies et des organisations.

Il peut, pour cela, proposer à ses salariés de suivre des actions de formation, qui participent au développement des compétences.

Ainsi, il peut par exemple proposer à ses salariés de :

- bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience ;
- suivre une formation visant à acquérir des compétences qu'ils utiliseront directement dans le cadre de leurs fonctions ;
- bénéficier d'une formation pour acquérir de nouvelles compétences, rendues nécessaires par une évolution prévue ou à une modification de leurs fonctions. Ce type de formation peut leur permettre d'obtenir une évolution professionnelle dans l'entreprise, ou en dehors de l'entreprise.

Il peut mettre en œuvre ces actions de formation au moyen du plan de formation.

C'est à l'employeur de prendre l'initiative de proposer à ses salariés de suivre des formations, pour être en conformité avec son obligation et ne pas risquer d'être sanctionné, peu importe que ses salariés n'aient émis aucune demande de formation au cours de l'exécution de leur contrat de travail (Cass. Soc. 18 juin 2014 : n° 13-14916).

Même si il estime que ses salariés occupent leur poste de travail avec succès, qui n'ont d'ailleurs pas évolués, et qu'il ne peut leur proposer aucune tâche d'un niveau plus élevé, il est quand même tenu de leur proposer de suivre des formations professionnelles tout au long de leur carrière (Cass. Soc. 28 septembre 2011 : n° 09-43339).

En conclusion, l'employeur doit donc en place un plan de formation et proposer régulièrement des actions de formation à ses collaborateurs pour ne pas être condamné à leur verser des dommages-intérêts.



A savoir : Le salarié qui ne suit qu'une seule action de formation en 26 ans de carrière subit un préjudice que l'employeur doit indemniser, en raison de son manquement à l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi

Licenciement sans cause réelle et sérieuse pour utilisation par un salarié d'un logiciel sans licence valable

Cass. Soc. 16 juin 2015 : n° 13-26913

En l'espèce, un salarié a été recruté par une société en qualité d'opérateur PAO (publication assistée par ordinateur).

Il a été ensuite licencié pour faute grave pour avoir téléchargé et utilisé sur le lieu de travail le logiciel « Adobe CS3 » sans licence valable.

Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes. La Cour d'appel d'Aix-en-Provence a estimé que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse.

En effet, selon les juges du fond, un doute subsiste quant à l'installation proprement dite du logiciel litigieux à une période où le salarié se trouvait à l'étranger.

Toutefois, si le téléchargement incriminé à l'origine ne peut lui être imputé, il est établi que le logiciel a été modifié à une époque où l'intéressé se trouvait bien à son poste, et que l'ensemble des derniers documents sur ce poste était fait par lui-même sous CS3 sans licence.

En conséquence, si on ne peut retenir la faute grave du salarié en l'absence de preuve de ce qu'il a procédé au téléchargement, faute de preuve de l'installation initiale, il y a eu de sa part un comportement fautif constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement pour avoir procédé à la modification de ce logiciel sans licence et l'avoir utilisé.

Ce n'est pas la position de la Cour de cassation, qui a censuré l'arrêt de la Cour d'appel.

Selon la haute juridiction, le licenciement était sans cause réelle et sérieuse, car le salarié soutenait que l'utilisation du logiciel litigieux s'était faite au vu et su de l'employeur et même à sa demande.

Alors que le défaut de réponse aux conclusions constitue le défaut de motifs ; qu'en l'espèce, le salarié faisait valoir dans ses conclusions d'appel que l'employeur avait à tout le moins toléré, sinon incité, l'utilisation par les salariés de l'entreprise du logiciel Adobe CS3, malgré l'absence de licence détenue par celui-ci, ayant été informé de l'installation sur le poste de travail de l'intéressé de ce logiciel indispensable à l'exécution de sa prestation de travail et utile à la société employeur pour son activité qui a reconnu continuer à l'utiliser, de telle sorte qu'il ne pouvait être reproché à celui-ci une quelconque utilisation du logiciel en cause ; qu'en se bornant à relever que le salarié a utilisé ce logiciel pour décider que le licenciement est ainsi fondé sur une cause réelle et sérieuse, sans rechercher si l'employeur n'avait pas toléré ou incité son utilisation, la Cour d'appel a laissé sans réponse ce chef péremptoire des conclusions du salarié, en méconnaissance des dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.



A savoir : L'utilisation et la modification d'un logiciel sans licence par un salarié dans le cadre de son travail peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement, encore faut-il que cela n'ait pas été fait à la demande de l'employeur

La succession de missions d'intérim avec un salarié sur le même poste peut cacher un CDI

Cass. Soc. 3 juin 2015 : n° 14-17.705

La possibilité donnée à l'entreprise utilisatrice de recourir à des missions successives avec le même salarié intérimaire ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à son activité normale et permanente (article L 1251-5). Ce principe vaut quel que soit le motif de recours aux contrats de travail temporaire, comme par exemple le remplacement d'un ou de salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu, ou l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

Article L 1251-5

Le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

En l'espèce, un salarié avait accompli au total 200 missions d'intérim entre 2002 et 2009, au cours desquelles il avait occupé le même emploi.

Pour la Cour de cassation, cette succession de missions d'intérim, quel que soit le motif de recours au travail temporaire, démontre que l'entreprise avait fait appel au travail temporaire pour faire face à un besoin structurel de main d'œuvre et que l'emploi occupé par le salarié était lié durablement à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Le salarié pouvait par conséquent prétendre à la requalification de sa relation de travail en contrat à durée indéterminée.



A savoir : La succession de missions avec le même salarié intérimaire sur le même poste peut révéler que ce salarié occupe en réalité un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice, même si les motifs de recours au travail intérimaire varient

Régime applicable au PSE volontairement mis en place par l'employeur

Cass. Soc. 10 juin 2015, FS-P+B : n° 14-10.031

La société Legre Mante dont la situation est irrémédiablement compromise car en cessation des paiements constatée par jugement qui prononce sa liquidation judiciaire.

M. X... et sept autres salariés étaient au service de la société Legre Mante lors du prononcé de sa liquidation judiciaire le 23 juillet 2009. Les salariés ont été licenciés pour motif économique le 4 août 2009, après la mise en place volontaire d'un « plan de sauvegarde de l'emploi » malgré un effectif de l'entreprise inférieur à 50 salariés.

Article L 1233-61

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Dès lors que l'entreprise comporte moins de 50 salariés au jour de l'engagement de la procédure de licenciement, le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) volontairement mis en place par l'employeur n'a

pas à satisfaire aux exigences des articles L 1233-61 et L 1233-62 du code du travail.

Article L 1233-62

Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que :

- 1° Des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;*
- 2° Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;*
- 3° Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;*
- 4° Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;*
- 5° Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;*
- 6° Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à 35 heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée.*

Attendu que les salariés font grief aux arrêts de les débouter de leurs demandes tendant à dire que le plan de sauvegarde de l'emploi était insuffisant, alors, selon le moyen, que lorsque l'entreprise de moins de 50 salariés établit volontairement un PSE, son insuffisance prive les licenciements de cause réelle et sérieuse ; qu'en jugeant que le PSE soumis par le mandataire liquidateur au comité d'entreprise ne pouvait être qualifié d'insuffisant sans qu'il soit besoin d'en examiner le contenu dès lors qu'à la date des licenciements, l'effectif de la société était de 49 salariés, la cour d'appel a violé les articles L 1233-61 du code du travail et 1134 du code civil ;

Mais attendu qu'ayant constaté que l'entreprise comportait moins de 50 salariés au jour de l'engagement de la procédure de licenciement, la cour d'appel a retenu à bon droit que « le plan de sauvegarde de l'emploi » volontairement mis en place par l'employeur n'avait pas à satisfaire aux exigences des articles L. 1233-61 et L. 1233-62 du code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ;



A savoir : Dès lors que l'entreprise comporte moins de 50 salariés au jour de l'engagement de la procédure de licenciement, le PSE volontairement mis en place par l'employeur n'a pas à satisfaire aux exigences légales