

16 au 31 janvier 2018

Textes	
Élection du CSE : le ministère du Travail a mis en ligne les formulaires Cerfa	<i>Élection du CSE Titulaires (Cerfa n° 15822*01) Élection du CSE Suppléants (Cerfa n° 15823*01) PV de carence tous collègues (Cerfa n°15248*03)</i>
Projet Loi travail II	
Rupture du contrat de travail d'un salarié protégé	
Accord collectif portant rupture conventionnelle collective	
Reclassement d'un salarié en interne dans le cadre d'un licenciement économique	
Zoom	
Rupture conventionnelle, licenciement ou démission	
Jurisprudence	
Les heures de délégation prises pendant une grève doivent être payées à l'échéance normale	<i>Cass. Soc., 13 décembre 2017 : n° 16-19.042 F-D, P. c/ Sté Aptar France</i>
Le temps passé par le DP à son information personnelle n'est pas inclus dans son crédit d'heures	<i>Cass. Soc., 13 décembre 2017 : n° 16-14.132 F-D, T. c/ Sté Viti</i>
Laisser un salarié dans l'ignorance de ses futures missions justifie la prise d'acte de la rupture	<i>Cass. Soc., 6 décembre 2017 : n° 16-22.019 FS-D, Sté Findis Normandie c/ M.</i>
Licenciement pour faute grave précédé d'une mise à pied, est requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse	<i>Cass. Soc., 25 octobre 2017 : n° 16-11173</i>
Motifs personnels de licenciements : jurisprudence récente	



Textes



Élection du CSE : le ministère du Travail a mis en ligne les formulaires Cerfa

Les premières élections de la nouvelle instance de représentation du personnel, le comité social et économique (CSE), peuvent désormais être organisées puisque les textes réglementaires le permettant sont parus. Par conséquent, le ministère du Travail a mis à la disposition des employeurs les formulaires Cerfa relatifs à cette élection.

Le CSE, fusionnant le CE, les DP et le CHSCT, doit être mis en place progressivement entre le 1^{er} janvier 2018 et le 1^{er} janvier 2020. Dans la perspective des élections qui commenceront donc à se dérouler très rapidement, le ministère du Travail a d'ores et déjà publié sur le site Internet www.elections-professionnelles.travail.gouv.fr les formulaires Cerfa vierges pour ces élections :

- Élection du Comité Social et Économique Titulaires (Cerfa n° 15822*01)
- Élection du Comité Social et Économique Suppléants (Cerfa n° 15823*01)
- Procès-verbal de carence tous collègues (Cerfa n° 15248*03)

Les procès-verbaux des élections contribuent au calcul de l'audience syndicale, au niveau de l'entreprise, de la convention collective de branche et au niveau national interprofessionnel. Afin qu'il soit correctement pris en compte, un procès-verbal est établi pour chaque collègue.

Pour rappel, à l'issue des élections, l'employeur doit transmettre le procès-verbal dans les 15 jours à l'inspecteur du travail en double exemplaire et à l'organisme chargé de collecter les résultats des élections en vue de l'appréciation de la représentativité syndicale. Il doit aussi en transmettre une copie aux organisations syndicales de salariés ayant présenté des listes de candidats aux scrutins concernés et à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral (*articles D 2122-7, L 2314-29, al. 5 et R 2314-22*).

Lorsque le CSE n'a pas été mis en place ou renouvelé, le procès-verbal de carence doit être porté à la connaissance des salariés et transmis, dans les 15 jours, à l'inspecteur du travail qui en envoie une copie aux organisations syndicales de salariés du département concerné, et au prestataire agissant pour le compte du ministre chargé du travail (*articles L 2314-9 et D 2122-7*).

Loi travail II



Rupture du contrat de travail d'un salarié protégé

Décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique

Ce décret du 29 décembre 2017 est venu modifier, sur certains points, la procédure de rupture du contrat de travail des salariés protégés.

L'employeur qui entend licencier un délégué syndical, un salarié mandaté, un membre de la délégation du personnel au CSE (ou si le comité social et économique n'est pas en place : un DP, membre CE ou DUP) ou un conseiller du salarié doit solliciter, préalablement, l'autorisation de l'inspection du travail.

La demande d'autorisation doit énoncer les motifs du licenciement envisagé. Elle est transmise à l'inspection soit :

- par voie électronique ;
- par lettre recommandée avec avis de réception en 2 exemplaires.

Auparavant, seule la transmission par lettre recommandée était prévue.

L'inspecteur du travail procède alors à une enquête contradictoire au cours de laquelle le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat.

Par dérogation, lorsque le salarié est inclus dans un licenciement pour motif économique et que la demande concerne au moins 25 salariés protégés, l'inspecteur du travail peut mettre le salarié en mesure de lui présenter ses observations écrites, et sur sa demande, des observations orales. A cette occasion, le salarié peut, sur sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat. En outre, l'inspecteur du travail bénéficie toujours de la possibilité de procéder à une enquête contradictoire.

Cette procédure d'observations est également applicable aux demandes d'autorisation de rupture conventionnelle individuelle ou collective.

L'inspecteur du travail dispose d'un délai de 2 mois pour prendre sa décision, à compter de la réception de la demande d'autorisation de licenciement. Auparavant, le délai était de 15 jours réduit à 8 en cas de mise à pied.

Le silence de l'administration gardé pendant plus de 2 mois vaut décision de rejet.



Accord collectif portant rupture conventionnelle collective

La rupture conventionnelle collective, issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, permet de rompre le contrat de travail de plusieurs salariés d'un commun accord entre les salariés concernés et l'employeur.

Remarque : *la rupture conventionnelle collective intervient en dehors de toute difficulté économique. Ainsi, elle n'empêchera pas l'employeur de procéder, par la suite, à de nouvelles embauches*

Toutefois, le recours à la rupture conventionnelle collective doit être prévu par un accord collectif majoritaire.

L'employeur doit informer la Direction régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du processus, dès l'ouverture des négociations.

Une fois l'accord collectif signé, il doit être transmis à la DIRECCTE. En effet, le décret de décembre 2017 (*Décret n° 2017-1723 du 20 décembre 2017 relatif à l'autorité administrative compétente pour valider l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective*) donne compétence, pour valider l'accord de rupture conventionnelle collective, à la DIRECCTE dont relève l'entreprise concernée (*article R*1237-6*).

La DIRECCTE vérifie que le texte respecte les dispositions légales et s'assure que l'accord ne vise pas à contourner les règles relatives à la mise à la retraite ou aux licenciements économiques collectifs.

A réception de l'accord collectif, le DIRECCTE dispose de 15 jours ouvrables pour notifier sa décision de validation.

À défaut de réception de la réponse dans ce délai, l'accord est validé.

Ainsi, la procédure ressemble à celle des ruptures conventionnelles individuelles (*article L 1237-14*).

Par ailleurs, lorsque le projet d'accord collectif inclut des établissements relevant de la compétence de plusieurs DIRECCTE, l'employeur informe la DIRECCTE du siège de l'entreprise qui saisit le Ministre chargé de l'emploi. Ce dernier désigne alors la DIRECCTE compétente (*article R 1237-6-1*).

La décision de désignation est communiquée à l'établissement dans un délai de 10 jours à compter de la notification par l'employeur de son intention d'ouvrir une négociation. A défaut de décision expresse, la DIRECCTE est celle dans le ressort duquel se situe le siège social de l'entreprise.

Enfin, le décret précise que la DIRECCTE compétente informe l'employeur de sa compétence par tout moyen. Et l'employeur doit en aviser, sans délai et par tout moyen, le comité social et économique (CSE) ainsi que les organisations syndicales représentatives.

Ces dispositions sont applicables aux procédures de ruptures conventionnelles ouvertes depuis le 23 décembre 2017.

En outre, en cas de refus de validation de l'accord par la DIRECCTE, l'employeur a la possibilité de soumettre une nouvelle demande après modification de l'accord et information des représentants du personnel.

De plus, l'employeur, les salariés ou les organisations syndicales peuvent saisir le tribunal administratif dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision de refus ou de validation.



Reclassement d'un salarié en interne dans le cadre d'un licenciement économique

Avant de procéder au licenciement d'un ou plusieurs salariés, en cas de difficultés économiques, l'employeur doit chercher, au préalable, des solutions de reclassement interne pour le ou les salariés concernés. Dans la continuité de la réforme du droit du travail, les ordonnances viennent limiter le

reclassement au territoire national et les décrets tendent à préciser les conditions et les modalités d'application du reclassement.

Ainsi, le décret de décembre 2017 (*Décret n° 2017-1725 du 21 décembre 2017*) a été pris pour l'application de l'article 16 de l'ordonnance du 22 septembre 2017 sur l'obligation de reclassement, en venant préciser les modalités de la procédure de reclassement.

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et si le reclassement de l'intéressé sur un autre poste n'a pu se faire dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel elle appartient (*article L 1233-4*).

L'employeur a l'obligation de procéder au reclassement :

- à partir du moment où le licenciement est envisagé et à tous les stades de la procédure ;
- qu'il s'agisse d'un licenciement économique individuel ou collectif ;
- quelle que soit la taille de l'entreprise ;
- quelle que soit l'ancienneté du ou des salariés concernés.

Depuis le 24 septembre 2017, l'obligation de reclassement est limitée aux emplois disponibles sur le territoire national. En effet, la procédure de licenciement économique a été remaniée. A présent, l'obligation pour l'employeur d'informer le salarié sur la possibilité de se voir proposer, le cas échéant, des postes de reclassement à l'étranger a disparu en vertu de l'ordonnance du 22 septembre 2017, relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

Le décret du 21 décembre 2017, relatif à la procédure de reclassement interne sur le territoire national, précise les conditions et les modalités des offres de reclassement. Les dispositions en découlant sont applicables aux procédures de licenciement économique engagées après le 23 décembre 2017.

Les offres de reclassement proposées aux salariés doivent être écrites et précises. L'employeur les adresse :

- soit de manière personnalisée à chaque salarié,
- soit en diffusant par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés.

La jurisprudence considérait que la simple information par voie d'affichage, la diffusion d'une note de service ou la communication par intranet étaient des modes de diffusion insuffisants (*Cass. Soc., 26 septembre 2006 : n° 05-43841*).

Désormais, l'employeur peut satisfaire à son obligation s'il diffuse une liste des postes disponibles sur l'intranet.

Pour autant que le courrier en recommandé avec accusé de réception restera le moyen de preuve le plus sûr en cas de litige, même si l'essentiel, aujourd'hui, serait de pouvoir apporter la preuve de la diffusion par tout moyen des offres de reclassement.

L'employeur, qu'il transmette les offres de manière personnalisée ou qu'il en communique la liste, doit diffuser des offres précisant (*article D 1233-2-1*) :

- l'intitulé du poste et son descriptif ;
- le nom de l'employeur ;
- la nature du contrat de travail ;
- la localisation du poste ;
- le niveau de rémunération ;
- la classification du poste.

La précision de la *langue de travail* a donc été supprimée et remplacée par la classification du poste.

En cas de diffusion d'une liste des offres de reclassement interne, cette dernière doit comprendre les postes disponibles en France au sein de l'entreprise ainsi que d'autres entreprises du groupe dont elle fait partie.

Par ailleurs, la liste précise les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste, ainsi que le délai dont dispose le salarié pour présenter sa candidature écrite.

Le délai minimum de réflexion est allongé. Il passe de 8 à 15 jours. En effet, le délai ne peut être inférieur à 15 jours francs à compter de la publication de la liste, sauf lorsque l'entreprise fait l'objet d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire.

Dans les entreprises en procédure collective, ce délai ne peut être inférieur à 4 jours francs à compter de la publication de la liste.

L'absence de candidature écrite du salarié à l'issue du délai imparti vaut refus des offres. L'employeur ne pourra, pour autant, poursuivre la procédure de licenciement qu'après avoir recherché toutes les autres possibilités de reclassement, en tenant compte des éventuelles exigences formulées par le salarié en cas de refus écrit (*Cass. Soc., 13 novembre 2008 : n° 06-46227*).

La méconnaissance par l'employeur de son obligation de reclassement prive toujours le licenciement de cause réelle et sérieuse. Et c'est à l'employeur de justifier qu'il a recherché toutes les possibilités de reclassement mais que ce reclassement était impossible (*Cass. Soc., 17 juin 2009 : n° 07-44429*).

Zoom



Rupture conventionnelle, licenciement ou démission

Les différences entre ces modes de rupture du contrat de travail que sont le licenciement, la démission et la rupture conventionnelle (rupture amiable négociée par les 2 parties) sont prévues par le code du travail, qui définit, pour chacun d'entre eux, un régime juridique différent (motif de la rupture, entretien, indemnisation, préavis, allocations chômage versées par Pôle emploi ...).

La convention collective applicable à l'entreprise joue également un rôle important car elle peut prévoir des dispositions plus avantageuses que la loi au profit du salarié. Elle peut, par exemple, envisager le versement d'une indemnité de départ pour le salarié alors que la loi ne le prévoit pas. C'est également elle qui fixe la durée du préavis à exécuter par le salarié (ou par l'employeur si c'est lui qui rompt le contrat de travail).

Par conséquent, il est indispensable, pour les salariés, de consulter systématiquement leur convention collective avant de rompre le contrat de travail.

Exemple concret : *M. Martin, employé en CDI, relevant de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils dont le salaire mensuel moyen brut sur les 12 derniers mois est de 1.800 euros et qui a 9 ans d'ancienneté. Quelles seront les conséquences pour lui et son employeur, selon le mode de rupture choisi ?*

Remarque : ces dispositions s'appliquent uniquement aux salariés et aux employeurs qui sont liés par un CDI dont la période d'essai est terminée. Des dispositions spécifiques sont mises en place pendant la période d'essai du CDI ainsi qu'aux CDD.

	Démission	Licenciement pour motif personnel	Rupture conventionnelle
Définition	La démission est l'acte par lequel le salarié rompt son contrat de travail	C'est l'acte par lequel l'employeur rompt le contrat de travail de son salarié pour un motif autre qu'économique (insuffisance professionnelle, faute, inaptitude ...)	C'est une procédure qui permet au salarié et à l'employeur de décider, d'un commun accord, de la rupture du CDI
Initiative de la rupture	Le salarié	L'employeur	Le salarié et l'employeur
Nécessité de justifier d'un motif de rupture	Non	Oui : le motif de la rupture est indiqué dans la lettre de licenciement	Non
Nécessité pour l'employeur de réaliser un entretien avec le salarié	Non	Oui (<i>article L 1232-2</i>) L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable	Oui (<i>article L 1237-12</i>)
Nécessité d'un écrit formalisant la rupture	Non : en revanche il est vivement conseillé, pour des raisons de preuve	Oui (<i>article L 1232-6</i>) L'employeur doit adresser une lettre de notification du licenciement au salarié	Oui : une convention de rupture amiable est négociée et signée par l'employeur et le salarié
Préavis à respecter	Oui (<i>article L 1237-1</i>)	Oui, sauf faute grave ou lourde (<i>article L1234-1</i>)	Non, sauf si les parties décident qu'il y en aura un.

	La durée dépend de la convention collective et du statut du salarié (cadre ou non cadre) Pour M. Martin : 2 mois	La durée dépend de la convention collective et du statut du salarié (cadre, employé, agent de maîtrise...) Pour M. Martin : 2 mois	La rupture intervient au plus tôt le lendemain de l'homologation de la convention (délai de rétractation de 15 jours calendaires puis 15 jours ouvrables pour homologation) <i>(Article L 1237-13)</i>
Indemnités de rupture que l'employeur doit verser au salarié	Non : l'employeur doit toutefois lui verser une indemnité compensatrice de congés payés, c'est-à-dire les congés acquis mais non pris par le salarié	Oui : sauf faute grave ou lourde (Ces 2 cas de rupture donnent tout de même droit à l'indemnité de congés payés) Le montant dépend de la convention collective	Oui : le montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement Si l'indemnité conventionnelle de licenciement est plus élevée, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut être inférieure à cette dernière
Droit aux allocations chômage pour le salarié	Non, sauf cas de démission légitime qui permet de toucher le chômage	Oui	Oui
Possibilité de contester la rupture du contrat devant le juge	Oui, par exemple en cas de démission équivoque c'est-à-dire qu'elle n'est pas du plein gré du salarié (démission forcée, en cas de harcèlement, en raison de mauvaises conditions de travail ...) Dans ces circonstances, la démission peut être requalifiée en prise d'acte	Oui : le licenciement peut toujours être contesté devant les juges dans un délai de 2 ans depuis le 17 juin 2013 (auparavant 5 ans) Depuis l'Ordonnance relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail du 22 septembre 2017, toute rupture du contrat de travail doit être contestée dans un délai de 12 mois à compter de sa notification. Ce délai s'applique pour tout licenciement intervenu à compter du 24 septembre 2017. Le salarié peut obtenir des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou licenciement nul	Oui : la convention de rupture peut être annulée. Le salarié dispose d'un délai de 12 mois à compter du jour de la rupture pour agir. Elle produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

Remarque : le décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement publié au Journal Officiel du 26 septembre 2017 est venu modifier le calcul de l'indemnité légale de licenciement

Dorénavant, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans (*article R 1234-2*).

Pour déterminer le salaire de référence, on retient la formule la plus avantageuse (*article R 1234-4*) :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
- soit le 1/3 des 3 derniers mois (primes, gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

L'article 4 du décret prévoit que cette modification est applicable pour les licenciements et mises en retraite notifiés à partir du 27 septembre 2017 et pour les ruptures conventionnelles signées à partir de cette date.

Jurisprudence

Les heures de délégation prises pendant une grève doivent être payées à l'échéance normale

Cass. Soc., 13 décembre 2017 : n° 16-19.042 F-D, P. c/ Sté Aptar France

Selon une jurisprudence constante et ancienne, la grève n'emporte pas suspension des mandats représentatifs que peuvent détenir les salariés grévistes.

Un gréviste, représentant du personnel ou d'un syndicat, peut donc être conduit à exercer ses fonctions représentatives pendant le mouvement de grève auquel il participe. On quitte alors le domaine du droit de grève dont l'exercice emporte perte du salaire pour entrer dans celui du mandat représentatif dont l'accomplissement ouvre droit à rémunération soit au titre des heures de délégation - la grève étant au surplus susceptible de constituer une circonstance exceptionnelle justifiant un accroissement de ces heures -, soit au titre des heures passées en réunion de négociation sur convocation de l'employeur.

Remarque : *le gréviste qui exerce son mandat représentatif pendant la grève est rémunéré pour le temps de cet exercice*

En l'espèce, les juges du fond n'avaient toutefois pas fait droit à la demande du représentant du personnel et en délégation syndicale permanente tendant à obtenir le paiement de son salaire correspondant à 4 jours de grève au motif qu'il ne rapportait pas la preuve d'une activité particulière susceptible de constituer une circonstance exceptionnelle, se rapportant à sa mission de représenter son syndicat dans l'entreprise notamment afin d'apporter une solution au conflit.

C'était oublier les dispositions de l'article L 2143-17 aux termes desquelles les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale, et l'employeur qui entend en contester l'utilisation saisit le juge judiciaire. L'arrêt de la cour d'appel est donc cassé pour ce motif. Le salarié avait bien droit au paiement des salaires qu'il a payés à l'employeur à en contester ensuite le paiement. La règle a encore été rappelée dans une décision récente (*Cass. Soc., 19 mai 2016 : n° 14-26.967 FS-PB*).

Remarque : *par ces dispositions introduites par la loi 84-575 du 9 juillet 1984, et qui ne concernent que les heures normales de délégation - le représentant devant toujours justifier un éventuel dépassement -, le législateur a entendu mettre fin à des pratiques récurrentes par lesquelles des employeurs subordonnaient le paiement des heures de délégation à des justifications précises et tatillonnes équivalant à un contrôle de la façon dont les intéressés concevaient et exerçaient leur mission représentative et les obligeaient à saisir le juge pour obtenir paiement de leur dû.*

Sauf découragement de l'employeur ou volonté de pacifier ses relations avec l'intéressé, la discussion pourra donc se poursuivre sur le fond mais à l'initiative de l'employeur et après paiement par ce dernier des 4 jours de grève car, le salarié étant permanent syndical, toutes les heures dont il demande le paiement sont bien pour lui des heures normales de délégation.

Les questions de fait seront alors nombreuses, mais se rattacheront toutes à cette interrogation essentielle : est-il concevable qu'un tel représentant qui, entre autres et selon ses dires, a animé un piquet de grève, n'ait jamais été uniquement gréviste et n'ait fait pendant toute la durée du conflit qu'exercer ses fonctions représentatives ? Pour le reste, il n'appartient qu'aux salariés qui ont fait le sacrifice de leur salaire ou au syndicat qui a mandaté ce représentant d'apprécier le litige sur un terrain autre que celui du droit.



A savoir : la grève ne suspend pas le mandat des représentants du personnel. Les heures de délégation doivent donc être payées à l'échéance normale et l'employeur ne peut saisir le juge pour contester l'usage fait de ce temps qu'après les avoir payées

Le temps passé par le DP à son information personnelle n'est pas inclus dans son crédit d'heures

Cass. Soc., 13 décembre 2017 : n° 16-14.132 F-D, T. c/ Sté Viti

Selon une jurisprudence constante de la chambre sociale de la Cour de cassation, la participation des délégués du personnel ou des membres élus du comité d'entreprise à une réunion syndicale à l'extérieur de l'entreprise ne s'impute pas sur leur crédit d'heures, sauf si elle est directement liée à une difficulté particulière de leur entreprise ou, pour reprendre une autre formule également employée, intéresse directement les salariés qui les ont élus (*Cass. Soc., 17 mars 1988 : n° 86-43.343 D ; Cass. Soc., 24 mars 1993 : n° 88-42.887 PBS*).

Ce principe s'applique non seulement :

- aux réunions à caractère revendicatif organisées par le syndicat (*en ce sens, Cass. Soc., 4 juin 2014 : n° 13-14.671 F-D*),
- aux réunions d'information ou d'étude (*Cass. Soc., 24 mars 1993 : n° 88-42.887 PBS ; Cass. Soc., 8 juillet 1998 : n° 96-42.060 D*).

C'est ce principe qui est appliqué en l'espèce : les juges font droit à la demande de l'employeur, qui sollicitait le remboursement des sommes versées à un délégué du personnel au titre des heures de délégation pour sa participation aux réunions d'un syndicat en vue de sa formation personnelle à l'exercice de son mandat et de la préparation des réunions mensuelles avec l'employeur. A défaut de lien avec une difficulté particulière à l'entreprise, ce temps ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Remarque : ce principe retenu par la Cour de cassation devrait être transposable au comité social et économique. En effet, l'ordonnance 2017-1386 du 22 septembre 2017 ayant créé cette institution représentative du personnel a repris, sans modification de fond, les textes du code du travail relatifs au crédit d'heures anciennement applicables aux délégués du personnel et au comité d'entreprise.



A savoir : le temps passé par un délégué du personnel auprès d'un syndicat en vue de se former pour mieux comprendre en quoi consiste son mandat ou pour préparer les réunions mensuelles avec l'employeur ne peut pas être inclus dans ses heures de délégation

Laisser un salarié dans l'ignorance de ses futures missions justifie la prise d'acte de la rupture

Cass. Soc., 6 décembre 2017 : n° 16-22.019 FS-D, Sté Findis Normandie c/ M.

En l'espèce, un salarié occupant un poste d'acheteur est informé que son entreprise est engagée dans un processus de réorganisation. L'agence pour laquelle il travaille doit être supprimée et son activité doit être transférée vers un autre site. Début janvier, il sollicite l'employeur par courriel afin d'obtenir des précisions sur sa future activité : son poste d'acheteur est en effet supprimé, et il se trouve dans l'impossibilité matérielle d'exercer son métier du fait de l'interdiction de passer des achats directs et de la non-mise à disposition de l'outil informatique permettant de passer ces achats. L'employeur se contente de lui répondre que *une fois le déménagement terminé, l'informatique sera opérationnelle et une réunion sera organisée dès que possible pour déterminer la stratégie*. Fin janvier, le salarié réitère sa demande, qui reste sans réponse. Il prend acte de la rupture de son contrat de travail début février, reprochant principalement à

l'employeur d'avoir manqué à son obligation de lui fournir le travail contenu et de l'avoir laissé dans l'expectative sur la nature et le périmètre de ses missions futures.

Pour la cour d'appel, dont la décision est confirmée par la Cour de cassation, le fait pour un employeur, dans un période de réorganisation, de laisser un salarié, malgré ses demandes, dans l'ignorance de ses futures missions est une faute suffisamment grave pour justifier la prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur. La rupture produit par conséquent les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cette solution peut être rapprochée d'une décision plus ancienne aux termes de laquelle la Haute Juridiction a considéré que l'employeur avait manqué à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, aux motifs qu'il n'avait pas informé le salarié d'un changement de fonctions et l'avait laissé durablement dans une situation d'incertitude professionnelle (*Cass. Soc.*, 7 juillet 2010 : n° 08-45.537 F-D).



A savoir : *l'employeur qui, dans une période où des changements sont en cours dans l'entreprise, laisse le salarié dans l'expectative sur la nature et le périmètre de ses missions, sans apporter aucune réponse concrète à ses demandes légitimes, manque gravement à ses obligations*

Licenciement pour faute grave précédé d'une mise à pied, est requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse

Cass. Soc., 25 octobre 2017 : n° 16-11173

En l'espèce, une salariée est engagée à compter du 3 octobre 2005 en qualité de responsable. Elle reçoit un avertissement le 12 novembre 2009. Elle est convoquée le 7 juillet 2010 à un entretien préalable à une sanction disciplinaire puis convoquée à nouveau le 23 à un entretien préalable à un licenciement avec mise à pied conservatoire. Elle est finalement licenciée pour faute grave par lettre du 28 juillet 2010.

Dans cette affaire, l'employeur reproche à la salariée une utilisation parfois abusive de la carte de télépéage, ainsi que le téléchargement sur son ordinateur portable professionnel de fichiers personnels volumineux. La salariée décide de saisir la juridiction prud'homale.

Dans son arrêt du 27 novembre 2015, la Cour d'appel de Douai donne raison à la salariée, mais l'employeur décide de se pourvoir en cassation.

La Cour de cassation confirme l'arrêt de la cour d'appel, rappelant à cette occasion qu'*il appartient au juge d'apprécier non seulement le caractère réel du motif du licenciement disciplinaire mais également son caractère sérieux ; que la cour d'appel a pu estimer que l'utilisation parfois abusive de la carte de télépéage mise à la disposition de la salariée et le téléchargement sur l'ordinateur portable de fichiers personnels volumineux n'étaient pas constitutifs d'une faute grave, et, exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L 1235-1 du code du travail, a décidé dans l'exercice de son pouvoir souverain, qu'ils n'étaient pas constitutifs d'une cause réelle et sérieuse.*

Dans la présente affaire, la salariée venait d'être licenciée pour faute grave après avoir fait l'objet d'une mise à pied conservatoire. Compte tenu du présent arrêt par la Cour de cassation, l'entreprise se trouve redevable, outre l'indemnité de licenciement et les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, du paiement de la période durant laquelle la salariée avait été mise à pied de façon conservatoire.

Mais attendu qu'il résulte de l'article L 1235-1 du code du travail qu'il appartient au juge d'apprécier non seulement le caractère réel du motif du licenciement disciplinaire mais également son caractère sérieux ; que la cour d'appel a pu estimer que l'utilisation parfois abusive de la carte de télépéage mise à la disposition de la salariée et le téléchargement sur l'ordinateur portable de fichiers personnels volumineux n'étaient pas constitutifs d'une faute grave, et, exerçant les pouvoirs qu'elle tient de l'article L 1235-1 du

code du travail, a décidé dans l'exercice de son pouvoir souverain, qu'ils n'étaient pas constitutifs d'une cause réelle et sérieuse ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;



A savoir : il appartient au juge d'apprécier non seulement le caractère réel du motif du licenciement disciplinaire mais également son caractère sérieux : l'utilisation parfois abusive de la carte de télépéage mise à la disposition de la salariée et le téléchargement sur l'ordinateur portable de fichiers personnels volumineux n'étaient pas constitutifs d'une faute grave

Motifs personnels de licenciements : jurisprudence récente

Le licenciement d'un salarié pour motif personnel emporte des conséquences différentes selon la qualification retenue :

- faute lourde,
- faute grave ou simple
- cause réelle et sérieuse.

Lorsque le licenciement est justifié par un motif tenant à la personne du salarié, il appartient au juge, en cas de litige, de qualifier les faits reprochés. La rupture emporte en effet des conséquences différentes selon qu'elle est motivée par une faute grave, une faute lourde ou une simple cause réelle et sérieuse.

A noter : les exemples donnés ici n'ont qu'une portée relative dans la mesure où, si les juges du fond peuvent estimer que la faute invoquée n'est pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement immédiat, ils ne sauraient, à l'inverse, qualifier d'office de faute grave des faits considérés par l'employeur comme une simple cause réelle et sérieuse

Absences - Abandons de poste

Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Salarié qui, après avoir repris le travail une demi-journée à l'issue d'un arrêt maladie, ne se présente pas à son poste de travail pendant 1 mois sans adresser de certificat médical ni de justificatif de son absence malgré les 2 demandes en ce sens de son employeur (Cass. Soc., 29 juin 2017 : n° 15-22.856 F-D C)			X	
Psychologue s'étant absenté pendant 2 jours consécutifs, son absence, motivée et préalablement notifiée à l'employeur, n'ayant pas perturbé le fonctionnement du service (Cass. Soc., 2 mars 2017 : n° 15-21.832)	X			
Chauffeur de poids lourds ayant abandonné son poste de travail sans autorisation et faisant l'objet d'un arrêt de travail pour maladie le jour même (Cass. Soc., 22 mars 2017 n° 15-20.980)	X			
Salarié s'étant absenté de façon injustifiée à 3 reprises pendant une journée, peu important son ancienneté de 12 ans et l'absence de reproches sur son comportement au cours de la relation de travail (CA Agen, 4 juillet 2017 : n° 16/00502)		X		
Agent de service ne se présentant pas sur son nouveau site d'affectation, cette absence injustifiée ne permettant pas un licenciement pour faute grave dès lors qu'elle n'a suscité aucune réaction immédiate de		X		

l'employeur qui a engagé tardivement la procédure de licenciement sans mise en demeure préalable (CA Aix-en-Provence, 29 septembre 2017 : n° 15/15071)				
Chauffeur poids lourd refusant de reprendre son travail suite à un abandon de poste en raison du défaut de paiement de ses heures supplémentaires (CA Paris, 12 septembre 2017 : n° 15/11054)	X			

Insubordination

Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Salarié qui refuse de poursuivre sa mission auprès d'un client et fait pression sur son employeur pour conclure une rupture conventionnelle de son contrat de travail (CA Paris, 7 juin 2017 : n° 15/00947)			X	
Sportif professionnel qui refuse de façon réitérée, sans motif légitime, de se soumettre à l'examen médical pratiqué par le médecin du travail (Cass. Soc., 11 mai 2017 : n° 16-14.570)			X	
Assistant technique au sein d'un service administratif refusant d'accomplir les tâches demandées par sa hiérarchie et opposant une fin de non-recevoir aux consignes données, malgré les difficultés engendrées pour les autres services, créant ainsi une situation de blocage (Cass. Soc., 2 juin 2017 : n° 16-10.755)			X	
Cadre supérieur s'opposant de façon réitérée à la consultation des contenus professionnels sur son matériel informatique par son employeur dans le cadre d'investigations menées par l'autorité américaine de contrôle des marchés financiers suite à des accusations de comptabilisation erronée de produits financiers et de violation de la loi américaine sur les actes de corruption à l'étranger, et refusant de participer à une réunion de travail visant à présenter une défense à ces accusations (Cass. Soc., 4 mai 2017 : n° 15-27.461)			X	
Directeur général d'un établissement bancaire utilisant lors de 4 transactions sa ligne téléphonique non enregistrée en violation des règles déontologiques préconisant l'enregistrement des conversations téléphoniques dans un souci de sécurité et de transparence (Cass. Soc., 5 mai 2017 : n° 16-12.561)			X	
Chauffeur-livreur ayant inversé l'ordre des livraisons de façon unilatérale à une occasion en raison de difficultés de circulation, le client dont la livraison a été retardée n'ayant subi aucun préjudice (CA Paris, 6 juillet 2017 : n° 15/01094)	X			
Conducteur routier persistant à porter des oreillettes du kit mains libres de son téléphone personnel en situation de conduite malgré la consigne contraire de son employeur et les plaintes d'un client ayant menacé de ne plus recourir aux services de la société si ce mode de fonctionnement perdurait		X		

Faute professionnelle

Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Salarié commettant une erreur dans l'élaboration d'un appel d'offre et absent le jour de la visite sur site pour la remise du dossier d'appel d'offre, l'employeur ne démontrant pas que la seule erreur du salarié soit la cause de la perte du marché et le salarié ayant posé ses congés 3 mois avant la date de la visite qui avait été fixée en fonction des disponibilités du cocontractant (CA Lyon, 3 février 2017 : n° 15/09837)	X			
Salarié ayant crédité la carte de fidélité d'un client de 1 000 € au lieu de 10 €, son erreur d'importance relative ayant été commise après 25 ans de bons et loyaux services accomplis dans l'entreprise. (CA Nancy, 10 mai 2017 : n° 16/01409)	X			
Infirmier de nuit d'un Ehpad n'ayant pas surveillé une patiente asthmatique, retrouvée au matin dans un <i>état lamentable</i> , alors qu'il lui avait été signalé que celle-ci avait été prise de vomissements après le repas du soir (CA Versailles, 4 mai 2017 : n° 15/02105)			X	
Aide comptable, victime d'une escroquerie connue sous le nom d' <i>arnaque au président</i> , ayant accepté sur simple contact par mail avec une personne se faisant passer pour le PDG de mener les opérations nécessaires à un virement de 250 000 € en Lituanie, l'intéressé n'ayant pas alerté sa hiérarchie sur cet événement inhabituel ni vérifié l'authenticité des ordres (CA Nancy, 30 août 2017 : n° 16/01372)		X		
Responsable des ressources humaines qui, travaillant en étroite collaboration avec le directeur du magasin, a connaissance du comportement inacceptable de celui-ci à l'encontre de ses subordonnés et ne fait rien pour y mettre fin alors que ses fonctions impliquent une mission particulière en matière de management et de climat social. En cautionnant ces méthodes et en les laissant perdurer, le salarié a manqué à ses obligations contractuelles et a mis en danger la santé physique et mentale des salariés (Cass. Soc., 8 mars 2017 : n° 15-24.406)		X		
Responsable de magasin ayant laissé s'installer une ambiance de travail délétère en permettant aux salariés d'adopter des comportements inappropriés sur le lieu de travail tels que l'instauration d'un code entre vendeurs pour signifier qu'une cliente est jolie, des discussions sur leur vie privée et sexuelle, des gestes comme se baisser le pantalon, des propos ironiques qualifiés de taquineries, ces propos ayant d'ailleurs été à l'origine d'une altercation physique entre 2 vendeurs (CA Grenoble, 13 avril 2017 : n° 15/01983)		X		
Chef de chantier ayant tenu, lors de l'exécution d'un chantier, des propos dénigrants contre l'employeur et fait preuve de diverses négligences flagrantes, le client			X	

ayant fait immédiatement arrêter le travail puis attester du comportement du salarié (Cass. Soc., 20 avril 2017 : n° 14-28.094)				
Directeur commercial ayant organisé une sortie avec son équipe dans la nuit séparant 2 journées de séminaire professionnel, l'intéressé se trouvant durant cette sortie dans un temps ressortissant de sa vie privée et la qualité du travail réalisée le lendemain n'ayant pas été affectée par l'absence ou la fatigue des salariés (Cass. Soc., 18 juillet 2017 : n° 16-15.030)	X			
Educateur spécialisé ayant choisi et diffusé à des jeunes enfants en difficulté un film interdit aux moins de 16 ans traitant de pédophilie et de prostitution de mineurs et comportant des scènes violentes, sans vérifier au préalable son contenu, s'étant absenté à plusieurs reprises pendant la séance et n'ayant interrompu la diffusion qu'après plus d'une heure (CA Besançon, 17 mars 2017 : n° 15/02525)		X		
Directeur technique de l'activité transport ayant fait circuler un chauffeur avec 2 cartes de transport alors qu'il devait, au titre de ses missions contractuelles, veiller au respect de la réglementation routière et administrative par les chauffeurs (Cass. Soc., 9 novembre 2017 : n° 16-14.410)			X	
Employé libre-service ayant omis de transmettre une commande, informé tardivement sa direction de cette erreur et ayant passé une commande pour un volume erroné, ces fautes étant similaires à celles pour lesquelles il a été antérieurement sanctionné (CA Pau, 28 septembre 2017 : n° 17/03718)		X		

Aptitudes professionnelles

Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Salariée dont l'insuffisance de résultat est imputable aux absences de personnel au sein du bureau dont elle a la charge et au fait qu'elle a repris une activité à temps partiel après son congé de maternité (Cass. Soc., 22 février 2017 : n° 15-25.023)	X			
Menuisier dont les divers manquements susceptibles d'engendrer un danger pour lui-même et pour ses collègues, sont attribués à des problèmes de mémorisation et de compréhension et non à un défaut de formation (CA Angers, 8 août 2017 : n° 16/02322)		X		
Secrétaire réceptionniste commettant des erreurs d'orthographe, de syntaxe et de conjugaison dans les courriers à destination des médecins et patients, ces erreurs ne pouvant être attribuées à un manque de formation professionnelle ni à la qualité des enregistrements vocaux, leur nombre ainsi que leur persistance dénotant l'insuffisance de l'intéressé à accomplir ses fonctions (CA Douai, 29 septembre 2017 : n° 15/03480)		X		

Accusations, diffamations, critiques

Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Cadre tenant des propos contraires aux intérêts de l'employeur devant des clients, notamment en remettant en question sa politique tarifaire (Cass. Soc., 8 février 2017 : n° 15-21.064)			X	
Salarié refusant de serrer la main du directeur général de l'entreprise et détournant le regard en restant silencieux, l'intéressé expliquant cette attitude répétée pendant une période limitée par son agacement résultant d'une politique d'éviction du personnel de l'entreprise (CA Angers, 18 juillet 2017 : n° 14/02694)	X			
Cadre ayant tenu auprès de salariés des propos diffamatoires et injurieux en imputant à l'employeur un vol de jours de RTT, des propos excessifs concernant la répartition des portefeuilles clients dans le but de dresser ces salariés contre celui-ci et ayant incité l'un d'entre eux à quitter la société pour créer sa propre entreprise (Cass. Soc., 18 octobre 2017 : n° 16-18.163)			X	
Salarié ayant, dans 2 écrits et un message téléphonique, porté des accusations graves, multiples et répétées contre son employeur et différents salariés dans des termes injurieux et excessifs, reprochant à son employeur des manipulations, des mensonges, la rédaction de faux et ayant proféré des menaces et cherché à monnayer les éléments qu'il déclarait détenir, ses fautes étant sans lien avec le harcèlement dont il était victime (Cass. Soc., 2 juin 2017 : n° 16-10.302)			X	

Fraudes, malversations, vols

Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Directeur administratif et financier s'étant rendu coupable de détournements, de falsifications destinées à les masquer, de rétention et perte de documents essentiels à l'entreprise et n'accomplissant pas ses missions pendant plusieurs mois tout en dissimulant sa carence à sa direction, la société n'ayant découvert la réalité de la situation que par la notification d'une contrainte de l'Urssaf (Cass. Soc., 8 juin 2017 : n° 15-25.193)				X
Directeur d'usine usant de sa qualité pour s'attribuer une prime d'un montant exorbitant représentant plus de 6 fois son salaire annuel en connaissance de son impact pour l'entreprise et du caractère irrégulier de son attribution (Cass. Soc., 2 juin 2017 : n° 15-28.115)				X
Vendeur d'un magasin de prêt à porter qui inscrit sur sa carte de fidélité des transactions effectuées par les clients pour obtenir des bons d'achat conséquents et détourne plusieurs vêtements à son profit			X	

(CA Paris, 11 juin 2017 : n° 16/03917)				
Cuisinier détournant, à plusieurs reprises et pour ses besoins personnels, des biens appartenant à son employeur (produit vaisselle, lait et plaque en inox), en l'absence de tout usage l'y autorisant (Cass. Soc., 18 mai 2017 : n° 15-23.645)			X	
Salarié d'un hôtel ayant consommé des denrées alimentaires dans le local de plonge après les avoir détournées, se rendant ainsi coupable d'infractions au règlement intérieur (Cass. Soc., 1 février 2017 : n° 14-27.151)			X	

Utilisation abusive des biens de l'entreprise

Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Directeur général réglant des dépenses personnelles avec la carte bancaire de l'entreprise de façon réitérée et en connaissance du caractère irrégulier de son comportement (Cass. Soc., 19 octobre 2017 : n° 16-11.706)			X	
Salarié utilisant à des fins personnelles à 4 reprises la carte de télépéage de l'entreprise et ayant téléchargé sur son ordinateur portable professionnel des fichiers personnels volumineux (Cass. Soc., 25 octobre 2017 : n° 16-11.173)	X			

Actes de concurrence

Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Pompiste travaillant pendant un arrêt de travail pour maladie pour une station-service concurrente de l'employeur (CA Saint-Denis de la Réunion, 13 décembre 2016 : n° 14/00565)			X	
Attaché de direction commercial participant activement, de façon occulte, à la création d'une société concurrente de celle de son employeur (Cass. Soc., 2 juin 2017 : n° 15-29.234)			X	
Chef d'équipe sécurité cynophile ayant exercé pendant ses congés payés des fonctions identiques à celles occupées au sein de l'entreprise, pour le compte d'une société directement concurrente (Cass. Soc., 5 juillet 2017 : n° 16-15.623)			X	
Salarié ayant proposé à un client de son employeur d'effectuer des travaux non déclarés pour son compte personnel, une telle proposition s'analysant en une tentative de détournement de clientèle de l'entreprise (CA Lyon, 12 avril 2017 : n° 15/05444)			X	
Commercial s'étant porté acquéreur d'un matériel d'une marque concurrente à celle commercialisée par son employeur, la transaction, en l'espèce l'achat d'un tracteur pour l'exploitation de sa ferme, ayant causé un trouble objectif dans l'entreprise en altérant la crédibilité de son discours commercial.		X		

(CA Versailles, 20 avril 2017 : n° 15/00921)

Injures, menaces, violences

Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Moniteur éducatif ayant une réaction violente à l'égard de deux jeunes placés sous sa responsabilité, le salarié, qui n'avait jamais été sanctionné pour des faits de violence inappropriée, ayant immédiatement reconnu son erreur et présenté ses excuses (CA Lyon, 21 juillet 2017 : n° 16/14275)		X		
Directeur d'agence tenant des propos à caractère ordurier et injurieux sur des membres du personnel en leur absence (Cass. Soc., 1 mars 2017 : n° 15-22.156)			X	
Directeur ayant adressé au président de l'association et au conseil d'administration une lettre rédigée sous forme de conte reprenant la chronologie de la relation contractuelle et faisant état de son désaccord avec la décision de son employeur de procéder au licenciement de plusieurs personnes (Cass. Soc., 27 septembre 2017 : n° 16-17.934)	X			

Comportement du salarié

Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Salariée ayant incité son époux à se rendre sur son lieu de travail et à faire usage de la force physique contre le beau-frère du gérant (Cass. Soc., 2 mars 2017 : n° 15-15.769)			X	
Ingénieur ayant à l'égard de son assistante un comportement insistant, évolutif puis violemment agressif par l'envoi d'un message pornographique insultant et dégradant pour celle-ci, ce comportement étant de nature à caractériser un harcèlement sexuel (Cass. Soc., 13 juillet 2017 : n° 16-12.493)			X	
Salarié poursuivant une collègue de ses assiduités, notamment en tenant des propos déplacés et en la suivant, et devant ses refus, se vengeant en passant un appel téléphonique anonyme au mari de sa victime pour accuser cette dernière d'adultère (CA Toulouse, 10 février 2017 : n° 15/00738)			X	
Responsable de magasin adoptant envers le personnel féminin un comportement inapproprié relevé par enquête interne et rapport de l'inspection du travail, consistant dans des caresses et frôlements intempestifs et propos tels que <i>j'aime les gros nichons, je vais te dégraffer ton soutien-gorge, je vais te faire sauter ton petit bouchon</i> , ces agissements étant d'autant plus inacceptables qu'ils visaient principalement les salariées les plus vulnérables (CA Pau, 28 septembre 2017 : n° 17/03716)			X	
Cadre de santé utilisant son pouvoir hiérarchique pour faire des avances à des salariées en situation de			X	

précarité en échange de faveurs concernant les heures supplémentaires et la récupération d'heures de travail (CA Paris, 7 septembre 2017 : n° 15/07973)				
Salarié disposant d'une ancienneté de 15 ans et consultant des sites personnels, y compris pornographiques, pendant ses horaires de travail, dans une proportion n'ayant pas provoqué d'observations de son employeur sur sa capacité à assumer sa charge de travail (CA Lyon, 27 janvier 2017 : n° 17/07936)		X		
Directeur d'agence dont les propositions insistantes de relations extra-professionnelles, éventuellement assorties de menaces de mutation, attitudes familières (tutoiement, réflexion sur la tenue, la corpulence ou le physique des employées), gestes inappropriés (bise quotidienne à ses employées) et comportements invraisemblables (doigt d'honneur, verre d'eau renversé dans le dos, coup de tampon encreur sur le bras), mises à l'écart de certaines employées et sauts d'humeur caractérisent un harcèlement moral (CA Pau, 1 ^{er} juin 2017 : n° 15/01000)			X	
Directeur de centre ayant adopté à l'égard de ses subordonnés des attitudes humiliantes à l'origine de souffrances au travail et constitutives de harcèlement moral (Cass. Soc., 8 juin 2017 : n° 16-10.463)			X	
Chef cuisinier ayant commis des faits de harcèlement sexuel dénoncés par deux salariées, précédés d'autres plaintes n'ayant pas abouti. (Cass. Soc., 28 juin 2017 : n° 16-11.449)			X	
Gérant d'une succursale faisant preuve d'impolitesse envers les clients et refusant d'adopter une attitude plus commerciale, ce comportement étant de nature à nuire à la perception de la succursale et à la fréquentation des clients (CA Amiens, 4 juillet 2017 : n° 16/01468)		X		
Chauffeur accompagnateur tenant des propos racistes en présence des enfants qu'il avait la charge de transporter, l'intéressé ayant utilisé l'expression <i>sale black</i> à l'égard d'un automobiliste. (CA Bordeaux, 13 avril 2017 : n° 16/06106)		X		
Salarié faisant preuve d'un comportement outrancier et insultant pendant un tournoi sportif organisé par le comité d'entreprise et auquel de nombreux collègues participaient. (CA Paris, 10 mai 2017 : n° 16/06615)		X		
Agent de sécurité s'endormant durant son travail et laissant ainsi sans surveillance l'accès au site qu'il était censé surveiller, cette défaillance provenant d'une fatigue excessive résultant de 72 heures de service effectuées les jours précédents. (CA Colmar, 7 mars 2017 : n° 15-03621)	X			

Infraction au code de la route

Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle sérieuse	Faute grave	Faute lourde
---------------	-------------------------------------	-----------------------	-------------	--------------

Salarié dont la conduite de véhicule poids lourds constitue une mission essentielle de son emploi, ayant perdu les points de son permis de conduire et devant attendre 6 mois pour repasser celui-ci, peu important que les fonctions de chauffeur, initialement embauché pour un poste d'ouvrier, n'ont pas fait l'objet d'un avenant au contrat de travail (CA Paris, 8 février 2017 : n° 14/05500)		X		
Conducteur de bus ayant conduit un autocar sans être muni d'un permis de conduire valide pendant près d'1 mois (Cass. Soc., 3 février 2017 : n° 15-26.516)	X			
Responsable de département ayant fait l'objet d'un procès-verbal constatant son état d'ébriété au volant de son véhicule de fonction à la suite de son alcoolisation durant ses heures de travail, le salarié s'étant arrêté de conduire dès qu'il ne s'en était plus senti capable et l'employeur n'établissant pas que l'intéressé ne pouvait plus remplir ses obligations professionnelles en raison de la suspension provisoire de son permis de conduire (Cass. Soc., 26 octobre 2017 : n° 15-28.674)	X			
Commercial faisant l'objet d'une suspension de son permis de conduire pendant 8 mois le plaçant dans l'impossibilité d'exercer son activité professionnelle pour laquelle l'usage d'un véhicule était indispensable (Cass. Soc., 9 novembre 2017 : n° 16-14.407)		X		

Hygiène et sécurité

Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Chef cuisinier d'une entreprise de restauration collective ayant transvidé un produit d'entretien hautement dangereux dans un seau vide destiné à un produit alimentaire type mayonnaise et l'ayant fait livrer en l'état dans une école sans l'étiqueter (CA Bourges, 16 juin 2017 : n° 16/00030)			X	
Cariste conduisant un chariot élévateur ayant continué de travailler en ayant conscience qu'il n'était pas en l'état de le faire en raison de son état de santé (Cass Soc., 12 octobre 2017 : n° 16-18.836)		X		

Exercice par le salarié de ses droits

Motif invoqué	Absence de cause réelle et sérieuse	Cause réelle sérieuse	Faute grave	Faute lourde
Salarié manifestant depuis sa saisine de la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail un désinvestissement complet de ses fonctions allant jusqu'à cesser toute activité commerciale au cours du 1 ^{er} trimestre 2015, ne respectant pas les consignes internes, ne suivant pas les formations obligatoires et faisant preuve d'un			X	

comportement inacceptable envers ses collègues et sa hiérarchie
(Cass. Soc., 6 octobre 2017 : n° 16-11.682)