



Simulation licenciement n°5 licenciement pour inexécution fautive

La directrice régionale des ventes de la société VENTOUX a adressé à Mme BONTEMPS le mardi 3 octobre dernier, un courrier électronique énonçant : "Voilà deux semaines où tes commandes ne sont pas rentrées dans l'ordinateur ou pas télécommuniquées, ce qui implique que nous ne pouvons exploiter les résultats... Si tu souhaites recevoir un second courrier d'avertissement, tu vas être servie ? Je compte sur toi pour faire comme tous tes collègues, c'est-à-dire rentrer et transmettre les données tous les vendredis soir".

Le vendredi 20 octobre, la salariée reçoit un nouveau courrier électronique avec, en pièce attachée, sa convocation à un entretien préalable de licenciement au siège social, pour le mercredi 25 octobre.

Le 31 octobre, lui est adressée une lettre de licenciement pour faute, qui énonçait : « A nouveau, pour les deux dernières semaines de septembre, les résultats n'ont pas été rapportées et les comptes rendus non réalisés ». Le grief mentionné était « de ne pas rentrer ses commandes dans l'ordinateur et de ne pas tenir son agenda à jour, à l'instar de vos collègues, tous les vendredis soirs ».

Mme BONTEMPS a 5 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

- ✓ Ch. soc. 31 octobre 1989, M. P. c/ Société SITUB
- ✓ Ch. soc. 1^{er} septembre 2006, Mme X
- ✓ Ch. soc. 1^{er} octobre 2002, Mme X c/ société Temple des Loisirs
- ✓ Ch. soc. 13 novembre 1996, M. T. c/ société Brovedani Brugnola
- ✓ Ch. soc. 5 février 2003, société Juri-Fisc c/ M. X
- ✓ Ch. soc. 26 mai 2004, AGS c/ Mme X
- ✓ Ch. soc. 21 septembre 2005, M. X c/ Société Cibox



Jurisprudence licenciement Double sanction

Cour de Cassation - Chambre sociale, 31 octobre 1989
M. P. c/ Société SITUB
N° de pourvoi : 86-43744

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 122-14-3 du Code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt confirmatif attaqué, que M. P., au service de la société Situb, a été licencié sans indemnités de rupture au motif qu'il avait commis en quelques mois trois fautes successives sanctionnées par trois avertissements écrits ;

Attendu que, pour débouter M. P. de sa demande de dommages-intérêts pour rupture abusive de son contrat de travail, la cour d'appel énonce que le licenciement reposant sur l'appréciation globale du comportement du salarié doit être considéré comme justifié par un motif réel et sérieux ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait elle-même relevé que les faits invoqués à l'appui de la décision de licenciement avaient tous donné lieu à des avertissements écrits, ce dont il résultait que l'employeur qui avait épuisé son pouvoir disciplinaire ne pouvait prononcer un licenciement fondé sur les mêmes faits en l'absence de nouveaux griefs, la cour d'appel n'a pas tiré de ses propres constatations les conséquences légales qui s'imposaient ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 27 juin 1986, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Montpellier



Jurisprudence licenciement Procédure

Cour de Cassation - Chambre sociale, 1^{er} septembre 2006

Mme X

N° de pourvoi : 04-45698

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 122-14 du code du travail ;

Attendu que, selon ce texte, l'employeur, ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre récépissé, en lui indiquant l'objet de la convocation ; que l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation ;

Attendu que pour juger régulière la convocation de l'intéressée à l'entretien préalable à son licenciement, l'arrêt retient que si l'entretien préalable a eu lieu moins de cinq jours après réception de la lettre recommandée de convocation à l'entretien préalable, l'intéressée en a nécessairement pris connaissance par la réception, dans le délai légal, de la lettre de convocation par télécopie à son domicile ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'envoi, de la lettre de convocation à l'entretien préalable par télécopie ne pouvait pallier l'inobservation des prescriptions légales, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu à renvoi du chef faisant l'objet de la cassation, la Cour de cassation étant en mesure de donner au litige sur ce point la solution appropriée en application de l'article 627, alinéa 2, du nouveau code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les deuxième, troisième et quatrième moyens qui ne seraient pas de nature à permettre l'admission du pourvoi :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté Mme X... de sa demande d'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, l'arrêt rendu le 11 mai 2004, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;



Jurisprudence licenciement Procédure viciée

Cour de Cassation - Chambre sociale, 1^{er} octobre 2002

Mme X c/ société Temple des Loisirs

N° de pourvoi : 00-44413

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-14, alinéa 2, L. 122-14-4 et L. 122-14-5, alinéa 1er, du Code du travail ;

Attendu que Mme X..., engagée le 14 octobre 1994 par la société Temple des Loisirs en qualité de serveuse, a été licenciée le 22 janvier 1996 ;

Attendu que pour accorder à la salariée une indemnité inférieure aux salaires des six derniers mois, l'arrêt attaqué, après avoir retenu que Mme X... avait été licenciée sans cause réelle et sérieuse et que la rupture était intervenue sans respect de la procédure de licenciement, relève qu'elle avait une ancienneté inférieure à deux ans, dans une entreprise de moins de onze salariés ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'en l'absence de convocation à un entretien préalable, le licenciement était intervenu en méconnaissance des règles relatives à l'assistance du salarié par un conseiller, la cour d'appel qui a refusé d'appliquer les sanctions prévues pour ce cas par l'article L. 122-14-4 du Code du travail, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions ayant limité à moins de six mois les indemnités dues à la salariée en raison de l'irrégularité de la procédure ou de l'absence de cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu entre les parties, le 8 janvier 1999 par la cour d'appel de Besançon ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Dijon ;



Jurisprudence licenciement

Indemnisation pour inobservation de la procédure (mention du conseiller) et absence de cause réelle et sérieuse

Cour de Cassation - Chambre sociale, 13 novembre 1996

M. T. c/ société Brovedani Brugnola

N° de pourvoi : 95-42378

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-14, alinéa 2, L. 122-14-4 et L. 122-14-5, alinéa 1er, du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte de la combinaison de ces textes que, dès lors que la règle posée par l'article L. 122-14 du Code du travail, relative à l'assistance du salarié par un conseiller de son choix n'a pas été respectée par l'employeur, le licenciement d'un salarié appartenant à une entreprise occupant habituellement moins de 11 salariés ou ayant moins de 2 ans d'ancienneté est soumis aux dispositions de l'article L. 122-14-4, qu'il s'agisse de la sanction de l'irrégularité de la procédure ou de celle résultant de l'absence de cause réelle et sérieuse ;

Attendu que, pour débouter M. T. , employé par la société Brovedani Brugnola depuis moins de 2 ans, d'une demande d'indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des 6 derniers mois, l'arrêt attaqué, après avoir retenu que le salarié avait été licencié sans cause réelle et sérieuse et que la société avait méconnu les dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 122-14 du Code du travail relatives à l'assistance du salarié par un conseiller, a relevé que l'article L. 122-14-4 avait seulement pour effet de rendre obligatoires aux salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté les dispositions de l'article L. 122-14, alinéa 2, mais non celles relatives à l'indemnisation ; que l'employeur devait être condamné à réparer le préjudice du salarié dont il appartenait au juge d'apprécier l'étendue ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel, qui avait constaté que l'obligation d'avertir le salarié qu'il avait la faculté de se faire assister d'un conseiller de son choix n'avait pas été respectée, et qui a refusé d'appliquer à un licenciement dont elle reconnaissait qu'il avait été prononcé sans cause réelle et sérieuse, les sanctions prévues dans ce cas par l'article L. 122-14-4 du Code du travail, a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ses dispositions ayant refusé d'allouer au salarié une indemnité ne pouvant être inférieure aux salaires des 6 derniers mois, l'arrêt rendu le 21 mars 1995, entre les parties, par la cour d'appel de Metz ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Colmar.



Jurisprudence licenciement

Indemnisation pour inobservation de la procédure (mention du conseiller) et absence de cause réelle et sérieuse

Cour de Cassation - Chambre sociale, 5 février 2003

société Juri-Fisc c/ M. X

N° de pourvoi : 01-01672

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-14, L. 122-14-4, alinéa 1er, et L. 122-14-5 du Code du travail ;

Attendu qu'il résulte de la combinaison de ces textes que lorsque, en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise, la règle relative à l'assistance du salarié par un conseiller n'a pas été respectée, la sanction prévue par l'article L. 122-14-4, alinéa premier, du Code du travail, instituant une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire en cas d'inobservation de la procédure, est applicable aux salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou ayant été licenciés par un employeur qui occupe habituellement moins de onze salariés, qu'il s'agisse ou non d'un licenciement pour une cause réelle et sérieuse ; que lorsque le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, ces salariés ont droit, en outre, à la réparation du préjudice en résultant, selon les dispositions de l'article L. 122-14-5, alinéa 2, du même Code ;

Attendu que M. X..., engagé à compter du 22 janvier 1999 par la société Juri-Fisc en qualité d'avocat, a été licencié le 18 juin 1999, sans respect des règles de procédure de l'article L. 122-14 du Code du travail ;

Attendu que pour accorder au salarié une indemnité équivalente à six mois de salaires l'arrêt attaqué, après avoir relevé que le licenciement était intervenu sans cause réelle et sérieuse et sans respect de la procédure, retient que les sanctions édictées par l'article L. 122-14-4 du Code du travail sont, en ce cas, applicables aux salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté et que l'indemnité de six mois de salaire constitue un minimum légal de réparation ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'indemnité prévue par l'article L. 122-14-4, alinéa 1er, du Code du travail, ne peut être supérieure à un mois de salaire, et qu'il appartenait aux juges du fond d'indemniser le préjudice subi pour licenciement sans cause réelle et sérieuse selon son étendue, en application de l'article L. 122-14-5, alinéa 2, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE et ANNULE, mais seulement en ce que la cour d'appel a alloué au salarié la somme de 66 000 francs à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 9 novembre 2000, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;



Jurisprudence licenciement

Indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse au préjudice subi

Cour de Cassation - Chambre sociale, 26 mai 2004

AGS c/ Mme X

N° de pourvoi : 02-43181

Sur le moyen unique :

Attendu que Mme X... a été engagée par la société d'Encanjac en qualité d'analyste financier-comptable par contrat de travail à durée indéterminée du 29 avril 1999 avec effet au 12 juillet 1999 ; que l'employeur lui a notifié la rupture du contrat par lettre du 11 octobre 1999 ; que contestant la cause réelle et sérieuse de son licenciement, la salariée a saisi la juridiction prud'homale aux fins de voir fixer ses créances ;

Attendu que l'AGS fait grief à l'arrêt attaqué (Riom, 12 mars 2002) d'avoir alloué à la salariée une indemnité supérieure à l'intégralité des salaires versés pendant sa période de travail, alors, selon le moyen, que dans le cas où, en vertu de l'article L. 122-14-5 du Code du travail, les dispositions de l'article L. 122-14-4 du même Code sont applicables à un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté et en fonction depuis moins de six mois, l'indemnité ne peut être supérieure au salaire correspondant à la durée effective du travail ; qu'en allouant une indemnité correspondant à six mois de salaires, après avoir constaté que la salariée n'avait travaillé que pendant trois mois, la cour d'appel a violé les articles L. 122-14-4 et L. 122-14-5 du Code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte de la combinaison des articles L. 122-14, L. 122-14-4, alinéa 1er et L. 122-14-5 du Code du travail que les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou ayant été licenciés par un employeur qui occupe habituellement moins de onze salariés et qui à ce titre ne peuvent prétendre à une indemnité en application de l'article L. 122-14-4, alinéa 1er du Code du travail supérieure à un mois de salaire, en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, ont droit à la réparation du préjudice en résultant en fonction de son étendue, selon les dispositions de l'article L. 122-14-5, alinéa 2 du Code du travail ;

Et attendu que l'arrêt attaqué qui a alloué à la salariée une indemnité supérieure à l'intégralité des salaires versés pendant sa période de travail mais calculée en fonction de l'étendue du préjudice qu'elle a subi a, par ce motif substitué, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;



Jurisprudence licenciement

Indemnisation de l'inobservation de la procédure

Cour de Cassation - Chambre sociale, 21 septembre 2005

M. X c/ Société Cibox

N° de pourvoi : 03-44810

Sur les deux moyens réunis :

Attendu que M. X..., engagé le 19 décembre 1994 en qualité de directeur commercial par la société Cibox, a été licencié le 16 avril 1996 pour motif économique ; qu'un premier arrêt lui accordant une indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sur le fondement de l'article L. 122-14-4 du Code du travail en raison de l'inobservation des dispositions sur l'assistance du salarié par un conseiller extérieur à l'entreprise, a été cassé (Chambre sociale, 19 février 2002, Bulletin n° 88) ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt attaqué (Chambéry, 13 mai 2003), statuant sur renvoi après cassation, d'avoir dit que la procédure de licenciement était régulière et de lui avoir alloué une indemnité sur le fondement de l'article L. 122-14-5 du Code du travail, pour des motifs tirés d'un manque de base légale et d'une méconnaissance de l'autorité de la chose jugée ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté la présence d'une institution représentative du personnel au sein de l'unité économique et sociale dont relève l'employeur et en a exactement déduit qu'il n'y avait pas lieu de mentionner dans la lettre de convocation du salarié à l'entretien préalable la faculté pour celui-ci de se faire assister d'un conseiller extérieur à l'entreprise, a tiré les conséquences de cette constatation, sans encourir les griefs des moyens, en déterminant le montant de l'indemnisation du salarié sur le fondement de l'article L. 122-14-5 du Code du travail ; que les moyens ne sont pas fondés ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;