



des SALARIES VIVARTE



La Vie à Défendre

CPH : Le mandat des membres de la Commission nationale de discipline des conseillers prud'hommes fixé à quatre ans
[Décret du 23 novembre 2017](#)

L'étiquette syndicale des conseillers prud'hommes n'influence pas le sens des décisions. [La note d'études de l'Institut des politiques publiques](#). A lire.

A lire aussi **Liaisons sociales n°202** sur les ordonnances CPH

Dossier Ordonnances

Ordonnance sur la négociation collective : le Conseil d'Etat rejette le recours de la CGT: [La décision du Conseil d'Etat \(16/11/2017\)](#)

Le Conseil d'Etat refuse de suspendre les ordonnances créant le CSE et instaurant le barème obligatoire en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse:

Saisi en référé par la CGT, le Conseil d'Etat a [refusé hier de suspendre deux ordonnances](#) modifiant le code du travail, celle concernant la sécurisation des parcours professionnels et celle sur la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise. La plus haute juridiction administrative estime d'une part que la situation d'urgence nécessitant une suspension n'est pas caractérisée et, d'autre part, que les arguments soulevés par la CGT ne créent pas de doute sérieux sur la légalité des articles contestés. [La décision du Conseil d'Etat \(7/12/2017\)](#).

Le référé est rejeté car pas d'urgence selon Conseil d'Etat mais au fond est ce que la décision serait autre ? R2ponse de Christian DECOUTEIX (formateur ISF et IFCP): D'après le commentaire, il semblerait que oui. Certaines parties des ordonnances devraient être supprimées. Faire du référé sur une question de fond, il fallait s'attendre à ce type de réponse. Néanmoins, la démarche a le mérite d'exister et la réponse semblerait donner quelques indices. **A suivre**

Livre blanc des-ordonnances macron sur le C.T : intéressant

Les modifications apportées par le projet d'ordonnance balai: Moins de trois mois après leur publication, les cinq ordonnances réformant le code du travail font l'objet de nombreuses modifications. Soumis aux partenaires sociaux le 8 décembre, un projet de 6e ordonnance comporte 20 pages d'évolutions touchant notamment à la mise en place et au fonctionnement du comité social et économique (CSE). [Le projet de 6e ordonnance \(nov. 2017\)](#)

Ordonnance balai : les syndicats refusent de rendre un avis

Consultés vendredi 8 décembre dans le cadre de la sous-commission des conventions et accords (SCCA) de la CNNC (commission de la négociation nationale collective), tous les syndicats ont refusé de rendre un avis sur la [sixième et nouvelle ordonnance, dite ordonnance balai](#). Les organisations syndicales ont demandé ensemble "d'avoir, comme pour les autres ordonnances, une présentation de Madame la ministre en CNNC". La direction générale du travail aurait proposé aux organisations syndicales de tenir une séance plénière le 15 décembre. **A suivre**

Ordonnances les points réécrits par les députés;

Ordonnances : les autres points réécrits par les députés: D'autres changements (licenciements, mandats, conseil d'entreprise, rupture conventionnelle, télétravail, etc.) ont été apportés par les députés dans les ordonnances à l'occasion du projet de loi de ratification, dont l'examen n'est pas achevé au Parlement. Suite et fin de notre inventaire. [Le projet de loi de ratification \(24/11/2017\)](#)

Ordonnances : six modèles de lettre pour sécuriser les licenciements: Afin de sécuriser les ruptures du contrat de travail, l'ordonnance n° 3 du 22 septembre 2017 prévoit que des modèles de lettre de licenciement seront proposés aux entreprises. Les projets de formulaire, qui seront bientôt soumis à l'avis des partenaires sociaux, se déclinent selon le motif du licenciement

Référendum : les nouvelles possibilités ouvertes par les ordonnances: La généralisation au 1er mai 2018 de l'accord majoritaire s'accompagne de la possibilité pour l'employeur de demander l'organisation d'un référendum pour faire valider par les salariés un accord signé par des syndicats minoritaires. Cette possibilité s'applique également de façon très souple dans les très petites entreprises.

Dossier: ordonnance relative au dialogue social et économique**Ordonnances : ce qui change pour la conclusion des accords collectifs:**

L'ordonnance n°1 du 22 septembre 2017 modifie les règles de conclusion des accords selon la taille de l'entreprise. La possibilité de recourir à une consultation des salariés est notamment étendue dans les petites entreprises.

Ordonnances : le conseil d'entreprise, instance (presque) unique

Conçu sur la base du nouveau comité social et économique (CSE), le conseil d'entreprise pousse, par accord, encore un cran plus loin la fusion des instances représentatives du personnel en intégrant la fonction de négociateur, conclure et réviser des accords collectifs. Certains thèmes de négociation demeurent cependant réservés au délégué syndical. [L'ordonnance relative au dialogue social et économique dans l'entreprise](#)

Ordonnances : l'assiette et l'utilisation des budgets du CSE

La généralisation de la fusion du CE, du CHSCT et des DP au sein d'une instance unique, le comité social et économique (CSE), emporte une remise à plat des moyens financiers accordés aux élus du personnel. Révision de l'assiette et du taux de calcul des subventions annuelles, fongibilité partielle des budgets de fonctionnement et ASC, etc. les nouveautés à connaître.

Le défenseur syndical devient compétent sur tout le territoire national: Le Conseil d'Etat annule la disposition réglementaire de la loi Macron qui limitait la compétence géographique du défenseur syndical aux seules cours d'appel de sa région de rattachement. Aux noms de la liberté d'organisation des syndicats et de l'égalité de traitement entre salariés, selon qu'ils choisissent un avocat ou un défenseur syndical, il est reconnu au défenseur syndical une compétence nationale. [Décision du 17 novembre 2017](#)

Rémunération du défenseur syndical : quelles pièces pour se faire rembourser: Les modalités de remboursement et d'indemnisation liées à l'activité de défenseur syndical ont été complétées par un arrêté précisant notamment les pièces justificatives à fournir. Arrêté MTRT1727567A du 25-10-2017

Salariés protégés: Le salarié protégé licencié à la fois sans autorisation administrative et en méconnaissance des règles applicables aux victimes d'accidents du travail ne peut pas cumuler l'indemnité due en application de l'[article L 1226-15 du Code du travail](#) et celle réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement, mais il a droit à l'indemnité pour violation de son statut protecteur égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis son éviction jusqu'à l'expiration de la période de protection, dans la limite de 2 ans, durée minimale légale de son mandat, augmentée de 6 mois [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 octobre 2017, 16-16.454, Inédit](#)

CDD: CDD d'usage , le salarié a droit à l'indemnité de précarité: Si un contrat à durée déterminée n'a pas été conclu par écrit, il est requalifié en contrat à durée indéterminée et ne peut pas être considéré comme un contrat à durée déterminée d'usage. Dès lors, le salarié a droit à l'indemnité de précarité. [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 21 septembre 2017, 16-17.241, Publié au bulletin](#) **A noter :** la Cour de cassation confirme une jurisprudence acquise mais manifestement ignorée des juges du fond (Cass. soc. 28-9-2011 n° 09-43.385 FS-PB : RJS 12/11 n° 945).

Durée du travail: La durée de travail peut être calculée dans le cadre d'un nombre élargi de semaines, appelé cycle, à condition que les horaires de chacune des semaines se répètent à l'identique d'un cycle à l'autre selon un rythme régulier, que ceux excédant l'horaire légal certaines semaines se compensent avec les horaires inférieurs à l'horaire légal d'autres semaines. Dès lors qu'il résulte des dispositions de la convention collective applicable que le cycle se compose d'une pluralité de semaines, il ne peut pas être considéré que l'organisation du travail sur des périodes de 10 jours se répétant à l'identique peut constituer un aménagement du temps de travail par cycle [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 novembre 2017, 16-15.584, Publié au bulletin](#)

Ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail du salarié soumis à une **convention de forfait en jours** car elles ne permettent pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable. [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 novembre 2017, 15-22.758, Publié au bulletin. P.J](#)

Les salariés employés à **temps partiel** bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sous réserve, en ce qui concerne les **droits conventionnels**, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif. Il en résulte que si une convention collective peut prévoir des modalités d'adaptation spécifiques des droits conventionnels pour les salariés à temps partiel, elle ne peut les exclure entièrement du bénéfice de cette convention. Dès lors, le refus de signature par le salarié d'un avenant proposé en application d'un accord collectif ne peut pas avoir pour effet de l'exclure du champ d'application de ce texte [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 novembre 2017, 16-16.080, Inédit](#)

Salaires: Le salarié peut prétendre à une **indemnité** au titre de l'**occupation de son domicile** à des fins professionnelles dès lors qu'un local professionnel n'est pas mis effectivement à sa disposition. Ont ainsi droit à une telle indemnité des personnels itinérants dès lors :

- qu'ils doivent notamment gérer des commandes, préparer leurs visites et en rendre compte, actualiser leurs informations, répondre à leurs courriels, accéder aux formations obligatoires dispensées à distance, alors même qu'ils ne disposent pas de lieu au sein de l'entreprise pour accomplir ces tâches ;

- que s'ils peuvent exécuter certaines tâches courantes grâce à une connexion en Wifi ou au moyen d'une clé 3G leur permettant de se connecter en tout lieu, l'employeur ne peut pour autant prétendre que l'exécution par les salariés de leurs tâches administratives à domicile ne résulte que de leur seul choix, compte tenu de la diversité de ces tâches et de la nécessité de pouvoir s'y consacrer sérieusement dans de bonnes conditions [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 novembre 2017, 16-18.499 16-18.501 16-18.503 16-18.504 16-18.507 16-18.517, Publié au bulletin](#)

Dès lors qu'une **prime** constitue la partie variable de la rémunération versée au salarié en contrepartie de son activité, elle s'acquiert **au prorata** du temps de présence du salarié dans l'entreprise au cours de l'exercice [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 novembre 2017, 16-18.069, Inédit](#)

Transfert conventionnel des contrats de travail : les différences de traitement sont justifiées.

La Cour de cassation opère un revirement de jurisprudence en considérant qu'en cas de transfert conventionnel des contrats de travail, la différence de traitement entre les salariés transférés et ceux déjà présents dans l'entreprise n'est pas étrangère à toute considération de nature professionnelle et se trouve dès lors automatiquement justifiée au regard du principe d'égalité de traitement [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 30 novembre 2017, 16-20.532 16-20.533 16-20.534 16-20.535 16-20.536 16-20.537 16-20.538 16-20.539 16-20.540 16-20.541 16-20.542 16-20.543 16-20.544 16-20.545 16-20.546 16-20.547 16-20.548 16-20.549, FS-PBRI\). P.J](#)

Remarque La Cour de cassation semble aussi prendre en compte les évolutions législatives liées au transfert conventionnel des contrats de travail. En effet, l'article L. 1224-3-2 du code du travail institué par la loi Travail du 8 août 2016 et modifié par l'ordonnance n° 2017-1387 aujourd'hui en vigueur dispose que lorsqu'un accord de branche étendu organise la poursuite des contrats de travail en cas de succession d'entreprise, les salariés du nouveau prestataire ne peuvent pas invoquer de différences de rémunération avec les salariés déjà présents dans l'entreprise. : avant l'ordonnance n° 2017-1387, cette impossibilité d'invoquer une différence de rémunération ne concernait que les salariés des autres sites de l'entreprise. Désormais, il n'y a plus de distinction entre les salariés sur site et hors site. Une prise en compte des évolutions législatives.

Exécution du contrat - Dès lors que le salarié, qui n'a pas été licencié à l'occasion de la fermeture de l'usine au sein de laquelle il travaillait, a accepté d'être reclassé sur un poste équivalent à celui qu'il occupait en signant un avenant à son contrat de travail, l'employeur n'a pas commis de faute dans l'exécution du contrat en ne lui proposant pas de poste de reclassement plus proche de son domicile [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 26 octobre 2017, 16-16.092, Inédit](#)

CDD: Par l'effet de la **requalification de ses CDD**, le salarié est réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de son engagement par un CDD irrégulier et est en droit de se prévaloir d'une **ancienneté** remontant à cette date [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 novembre 2017, 16-17.968 16-18.007, Inédit](#)

Les effets de la **requalification** de CDD en CDI remontent à la date de conclusion du premier **CDD irrégulier**. Il en résulte que le **délai de prescription** prévu par l'[article 2224 du Code civil](#), dans sa rédaction issue de la loi du 17 juin 2008, ne court qu'à compter du terme du dernier CDD [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 novembre 2017, 16-17.499, Inédit](#)

Obligation de sécurité Ayant relevé que la société ne contestait pas que les gérants aient été exposés **aux vapeurs de benzène** à l'occasion de l'exploitation des stations-service dont ils avaient la charge, et ne justifiait pas avoir pris toutes les mesures de protection et de surveillance médicale prévues par les dispositions légales et conventionnelles à raison de cette exposition à des vapeurs nocives, la cour d'appel, qui en a déduit que la société avait manqué à son **obligation de sécurité**, a caractérisé le préjudice dont elle a souverainement apprécié le montant [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 novembre 2017, 16-18.008, Inédit](#)

Visite de reprise: Ayant relevé que les préconisations du médecin du travail émises lors de la [visite de reprise](#) du salarié n'avaient pas été respectées, la cour d'appel, qui a caractérisé l'existence d'un **lien de causalité entre de l'accident du travail** survenu chez un précédent employeur **et les conditions de travail** du salarié au service de la société, en a exactement déduit que ce salarié devait bénéficier de la protection des victimes d'accident du travail prévue par les articles [L 1226-6](#) et suivants du Code du travail [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 9 novembre 2017, 16-15.710, Inédit](#)

Congés payés: La Cour de cassation précise le calcul de l'indemnité de congés payés conventionnels: Selon les dispositions conventionnelles, les salariés étaient en droit de bénéficier de 6 jours de congés payés supplémentaires, et ils contestaient le calcul de l'indemnité qui leur avait été versée à ce titre, l'employeur s'étant contenté d'effectuer un maintien de la rémunération durant la prise de ces jours de congés payés conventionnels.

Selon l'employeur, il n'était pas contraint d'effectuer les 2 calculs habituels (au 1/10^{ème} et selon la méthode du maintien de salaire), faute de précision de la convention collective. [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 21 septembre 2017, 16-18.109 16-18.110 16-18.111 16-18.112, Inédit P.J](#)

Discrimination :Le principe de **non-discrimination en raison de l'âge** ne constitue pas une liberté fondamentale consacrée par le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ou par la Constitution du 4 octobre 1958 qui justifierait, en cas de **nullité du licenciement** prononcé en violation de cette prohibition, la non-déduction des revenus de remplacement perçus par le salarié entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 15 novembre 2017, 16-14.281, Publié au bulletin](#)

Interdiction du voile au travail : les juges français se conforment aux règles européennes: , la Cour de cassation a adopté le raisonnement de la Cour de Justice de l'Union européenne concernant le port du voile islamique. Le licenciement d'une salariée pour refus d'ôter son voile lors des rendez-vous en clientèle est discriminatoire si le règlement , la Cour de cassation a adopté le raisonnement de la Cour de Justice de l'Union européenne concernant le port du voile islamique. Le licenciement d'une salariée pour refus d'ôter son voile lors des rendez-vous en clientèle est discriminatoire si le règlement intérieur de l'entreprise ne prévoit pas de clause de neutralité proportionnée aux objectifs poursuivis. [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 22 novembre 2017, 13-19.855, Publié au bulletin FS-PBRI](#). [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 9 avril 2015, 13-19.855, Publié au bulletin](#)

Si un **accord collectif** peut tenir compte des absences pour l'attribution d'un **coefficient supérieur** à un salarié, c'est à la condition que toutes les **absences**, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution. [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 16 novembre 2017, 16-14.653, Inédit](#)

Rupture du contrat

Il résulte de l'[article L 6222-18 du Code du travail](#), dans sa rédaction alors en vigueur, que les dispositions relatives à la rupture du **contrat d'apprentissage** par l'une ou l'autre des parties au cours des 2 premiers mois ne sont pas applicables quand, après la rupture d'un premier contrat, un **nouveau contrat** est conclu entre l'apprenti et un nouvel employeur **pour achever la formation**, seule pouvant être prévue dans cette hypothèse une période d'essai dans les conditions de droit commun prévues pour un CDI ou un CDD [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 octobre 2017, 16-19.608, Publié au bulletin](#)

Ayant constaté que le **licenciement** était **fondé sur une mutation technologique** résultant de la construction d'une nouvelle cave de production et de stockage qui ne comportait pas de logement de fonction pour des raisons de sécurité, une cour d'appel a pu décider que la **modification du contrat** de travail du salarié consistant en la suppression du logement de fonction dont il bénéficiait reposait sur un motif économique [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 26 octobre 2017, 16-19.194, Inédit](#)

Dès lors qu'il résultait de ses constatations que la **prime** dite « exceptionnelle » avait été versée au salarié chaque année et sans exception depuis son engagement en 2006, et que seul son montant annuel était variable, la cour d'appel aurait dû déduire de la constance et de la régularité de ces versements que cette prime constituait un élément de salaire devant être inclus dans l'**assiette** de calcul des [indemnités de préavis](#) et de [licenciement](#) [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 8 novembre 2017, 16-18.069, Inédit](#)

Ayant retenu que le salarié avait, alors qu'il était au service de son employeur et sans l'en informer, **créé une société** dont l'activité était **directement concurrente** de la sienne, et ainsi manqué à son obligation de loyauté, peu important que des actes de

concurrence déloyale ou de détournement de clientèle soient ou non établis, une cour d'appel a pu déduire que ces faits étaient constitutifs d'une faute grave [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 30 novembre 2017, 16-14.541, Inédit](#)

Lettre de licenciement: L'employeur, à condition de respecter les règles de procédure applicables à chaque cause de [licenciement](#), peut invoquer dans la **lettre de licenciement** des **motifs différents** de rupture inhérents à la personne du salarié, dès lors qu'ils procèdent de faits distincts [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 30 novembre 2017, 16-17.572, Inédit](#)

Si la **lettre de licenciement** fait état de la suppression du poste du salarié, mais n'énonce pas la **cause économique** à l'origine de cette suppression, cette motivation ne répond pas aux exigences légales et le licenciement est sans cause réelle et sérieuse [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 30 novembre 2017, 16-24.539, Inédit](#)

Abandon d'une procédure de licenciement : le nouvel entretien préalable doit viser des faits différents: L'employeur ne peut sanctionner des faits plus d'un mois après la date de l'entretien préalable. Lorsqu'il souhaite sanctionner des faits survenus après un premier entretien de licenciement auquel il n'a pas donné suite, il doit convoquer le salarié à un nouvel entretien. Ce dernier ne doit concerner que des faits distincts de ceux abordés lors du premier entretien. [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 26 octobre 2017, 15-19.105, Inédit](#)

Un commercial dont le permis de conduire est retiré pour 8 mois peut être licencié:

Un commercial fait l'objet, dans le cadre de sa vie personnelle, d'un retrait de son permis de conduire par une juridiction espagnole. Et ce, pour une durée de huit mois. Licencié en France parce qu'il n'est plus en mesure de travailler, le commercial conteste la mesure aux prud'hommes. Pour donner raison à l'employeur, les juges relèvent les deux éléments suivants :

- 1.l'usage d'un véhicule pour ce poste de commercial est effectivement indispensable ;
- 2.le retrait du permis de conduire pour une durée de huit mois entraîne un trouble objectif dans le fonctionnement de l'entreprise. Le licenciement repose dès lors sur une cause réelle et sérieuse. [L'arrêt du 9 novembre 2017](#)

Harcèlement: L'employeur peut réclamer des dommages et intérêts au salarié condamné au pénal pour harcèlement: Lorsqu'un salarié est condamné en procès pénal pour harcèlement moral et sexuel, la constitution de partie civile de l'employeur est recevable, a affirmé la Cour de cassation le 14 novembre dernier. Un employeur a ainsi obtenu des dommages et intérêts en soutenant que son image avait été ternie auprès de ses autres salariés. [Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 14 novembre 2017, 16-85.161, Publié au bulletin .PJ](#)

Les aléas de l'acheminement postal n'affectent pas la régularité du licenciement: Dans un arrêt du 30 novembre 2017, la Cour de cassation estime que l'employeur n'est pas responsable de la non distribution de la lettre de licenciement au salarié à la suite de son entretien préalable. Le licenciement ne peut dès lors pas être considéré sans cause réelle et sérieuse. [Arrêt du 30 novembre 2017 P.J](#)

Résiliation judiciaire : Le [licenciement](#) postérieur à une action en résiliation judiciaire n'est pas forcément nul. Même notifié au cours d'une action engagée par le salarié en vue d'obtenir la résiliation judiciaire de son contrat de travail, le licenciement ne porte pas atteinte au droit d'agir en justice s'il est prononcé pour d'autres motifs.

Après avoir écarté la demande de [résiliation judiciaire](#) formée par le salarié, les manquements de l'employeur invoqués n'étant pas établis, les juges du fond se sont penchés sur la demande en nullité du licenciement. L'intéressé soutenait que celui-ci constituait une **mesure de rétorsion** prononcée en violation de la liberté fondamentale d'agir en justice.

Cette demande est également écoutée. La cour d'appel relève qu'aux termes de la lettre de licenciement le salarié n'a pas été licencié en raison de cette action en justice, mais pour d'**autres griefs** dont elle a **constaté la réalité et la gravité**. La Cour de cassation confirme. [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 6 octobre 2017, 16-11.682, Inédit P.J.](#)

Faute grave : Ayant constaté que le salarié avait fait circuler un chauffeur avec deux cartes de transport alors que, selon son contrat de travail, il était notamment chargé, en sa qualité de directeur technique statut cadre, de s'assurer du respect de la réglementation routière et administrative par les chauffeurs, de la vérification du respect de la réglementation du Code de la route par les chauffeurs et du contrôle des disques en fin de mois et des sanctions éventuelles, la cour d'appel a pu en déduire que cette **violation des obligations découlant de son contrat de travail** était d'une importance telle qu'elle rendait impossible son maintien dans l'entreprise et justifiait son licenciement pour [faute grave](#) [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 9 novembre 2017, 16-14.410, Inédit](#)

L'utilisation abusive du matériel de l'entreprise ne constitue pas obligatoirement une faute grave: Il appartient au juge d'apprécier non seulement le **caractère réel du motif du licenciement disciplinaire** mais également son **caractère sérieux**. Une **cour d'appel** a pu estimer que l'utilisation parfois abusive de la carte de télépéage mise à la disposition d'un salarié et le téléchargement sur son ordinateur portable professionnel de fichiers personnels volumineux n'étaient pas constitutifs d'une faute grave, et a pu décider, dans l'exercice de son **pouvoir souverain**, qu'ils n'étaient pas constitutifs d'une cause réelle et sérieuse de licenciement [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 octobre 2017, 16-11.173, Publié au bulletin. P.J](#)

Une cour d'appel ne peut dire justifié le [licenciement](#) pour [faute grave](#) d'un salarié en retenant qu'il n'a pas repris son travail à l'issue de son arrêt maladie et qu'il n'est pas établi qu'il ait demandé à son employeur d'organiser une visite de reprise ou ait

manifesté auprès de lui son intention de reprendre son travail, de sorte qu'en ne se présentant pas à son poste de travail à l'issue de son arrêt de travail, l'intéressé a commis un abandon de poste constitutif d'une faute grave. En effet, en l'absence de visite de reprise, le **contrat** de travail demeurait **suspendu** et seuls des manquements à l'**obligation de loyauté**, qui n'ont pas été en l'espèce constatés par la cour d'appel, pouvaient être reprochés au salarié [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 9 novembre 2017, 16-16.948, Inédit](#)

Inaptitude: L'**indemnité** prévue par l'[article L 1226-14 du Code du travail](#), au paiement de laquelle l'employeur est tenu en cas de rupture du contrat de travail d'un **salarié** déclaré par le médecin du travail **inapte** à son emploi en conséquence d'un [accident du travail](#) ou d'une [maladie professionnelle](#), et dont le montant est égal à celui de l'indemnité prévue à l'[article L 1234-5 du même Code](#), n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et dès lors n'ouvre pas droit à [congés payés](#) [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 9 novembre 2017, 16-14.527, Inédit](#)

Démission: Une cour d'appel peut retenir que le **caractère équivoque** de la [démission](#) n'est pas établi et rejeter la demande de requalification de celle-ci en [prise d'acte de la rupture](#) aux torts de l'employeur après avoir relevé : d'une part, que la salariée avait souhaité être réintégrée dans l'entreprise après une première démission en 2012, ce qu'avait accepté l'employeur, puis que les messages électroniques de l'intéressée début 2013 traduisaient une volonté claire et réfléchie de démissionner, que les échanges de messages entre elle et l'employeur évoquaient une possible embauche par un autre employeur, démontrant une volonté de se consacrer à un autre emploi ; d'autre part, qu'aucun élément ne permettait de considérer que la salariée s'était rétractée, qu'elle avait laissé l'employeur sans nouvelle à la suite d'un arrêt de travail, nonobstant une lettre de l'employeur lui demandant, 5 jours après l'expiration de cet arrêt, de justifier son absence [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 9 novembre 2017, 16-18.580, Inédit](#)

De même, une cour d'appel peut décider qu'une salariée avait manifesté de façon claire, sérieuse, non équivoque, et réitérée sur plusieurs jours, sa **volonté unilatérale de mettre fin à son contrat** de travail, de sorte que la rupture de celui-ci résultait de sa [démission](#), après avoir relevé que l'intéressée avait annoncé à des collaborateurs son intention de démissionner le vendredi 21 octobre ; que si lors d'échanges de courriels le dimanche suivant, elle avait évoqué auprès de son employeur une séparation à l'amiable, elle avait confirmé plus tard dans la soirée sa volonté de démissionner et avait, le lendemain, annoncé sa démission à ses collaborateurs ; que les termes du courriel du 25 octobre confirmaient la volonté unilatérale de l'intéressée de quitter l'entreprise, son message du 28 octobre constituant une rétractation tardive et sans effet sur la démission [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 9 novembre 2017, 16-17.962, Inédit](#)

Licenciement économique Les partenaires sociaux n'ont pas attribué une mission particulière à la **commission paritaire nationale de l'emploi** en matière de **reclassement externe** préalable au licenciement économique. Une cour d'appel ne saurait fixer au passif de la société employeur des créances à titre de dommages intérêts au profit des salariés licenciés et du syndicat au motif que l'employeur et l'administrateur judiciaire ne justifient ni de ce que la commission paritaire de l'emploi a été interrogée en vue de la recherche d'éventuels postes de reclassement externe ni de ce qu'ils ont effectué des recherches auprès d'entreprises exerçant une activité connexe ou concurrente et situées dans le même bassin d'emploi ou dans un bassin d'emploi proche [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 16 novembre 2017, 16-14.572 16-14.573 16-14.574 16-14.575 16-14.576 16-14.577 16-14.578 16-14.579 16-14.580 16-14.581 16-14.582 16-14.583 16-14.584 16-14.585 16-14.587 16-14.588 16-14.589 16-14.590 16-14.591 16-1 FS-PB](#)).

Si le bénéfice de la **priorité de réembauche** en cas de licenciement économique subsiste en cas de reprise de l'entité économique par un autre employeur, l'indemnité pour non-respect de cette priorité ne peut être demandée qu'à l'encontre de ce dernier, et non auprès du liquidateur du premier employeur [Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 16 novembre 2017, 16-15.205, Inédit](#)

Dossiers: Autres jurisprudences: Les 5 semaines de jurisprudence sociale à la Cour de cassation novembre et décembre 2017 **Dossiers LégiSocial sur les ordonnances**