

Jurisprudence

Cass. Soc. 15 octobre 2014 n° 11-22251

Rupture amiable du code civil – rupture conventionnelle

La Cour de cassation vient de décider qu'il n'est plus possible de recourir à la rupture amiable du CDI en application de l'article 1134 du Code civil sauf dispositions légales contraires.

Pour la Cour de cassation, il résulte de la combinaison des articles L. 1231-1 et L. 1237-11 du Code du travail que la rupture du contrat de travail en CDI par accord des parties ne peut intervenir que par rupture conventionnelle.

Désormais, toute rupture de CDI d'un commun accord qui ne serait pas mise en œuvre sous le régime de la rupture conventionnelle sera analysée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sauf exceptions (par exemple départ négocié dans le cadre d'un PSE ou d'un accord collectif de GPEC).

Cette impossibilité ne concerne pas non plus la rupture d'un commun accord du CDD ou d'un contrat d'apprentissage (y compris en CDI).

Source : CNAMS – Veille juridique octobre 2014

Cass. Soc. 30 septembre 2014 n° 13-16297

Rupture conventionnelle — suspension du contrat pour AT/MP

La Cour de cassation approuve la cour d'appel d'avoir retenu que, sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, non invoqués dans cette affaire, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue au cours de la période de suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

La position de principe de la Cour de cassation écarte ainsi celle de la DGT telle qu'exprimée dans sa circulaire 2009-04 du 17 mars 2009.

Il est donc possible de recourir à une rupture conventionnelle pendant la période d'arrêt du travail ou pendant l'intervalle de temps entre le retour dans l'entreprise et la visite de reprise, le salarié pouvant par la suite démontrer qu'il y a eu de la part de l'employeur la volonté frauduleuse d'écarter les dispositions protectrices des victimes d'AT/MP interdisant à l'employeur de licencier pendant la période de suspension du contrat (sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'AT/MP).

Source : CNAMS – Veille juridique octobre 2014

Cass. soc. 29 septembre 2014 n° 11-26453

Rupture unilatérale du contrat d'apprentissage — information écrite

La Cour de cassation a donné raison à la cour d'appel ayant prononcé la résiliation du contrat d'apprentissage pendant les deux premiers mois du contrat aux torts de l'employeur et condamné ce dernier à payer à l'apprenti des dommages-intérêts à hauteur de 10 000 €.

Dans cette affaire, l'employeur avait mis fin au contrat d'apprentissage au bout d'un mois, et avait notifié la rupture à la CMA, sans en avertir l'apprenti par écrit mais uniquement à l'oral, ne s'y estimant pas tenu de le faire par le Code du Travail.

En effet, l'article R. 6222-21 prévoit uniquement que la rupture unilatérale du contrat d'apprentissage par l'une des parties pendant les deux premiers mois de son exécution ou la rupture convenue d'un commun accord est constatée par écrit, et qu'elle est notifiée au directeur du centre de formation d'apprentis ou, dans le cas d'une section d'apprentissage, au responsable d'établissement, ainsi qu'à l'organisme ayant enregistré le contrat.

Le raisonnement de l'employeur est censuré par la Cour de cassation, qui considère que l'employeur ne justifiait pas avoir porté par écrit à la connaissance de l'apprenti, dans le délai des deux premiers mois du contrat d'apprentissage, sa décision de rompre unilatéralement le contrat.

L'employeur aurait dû, en plus de la notification écrite au CFA, en aviser directement l'apprenti ou son représentant légal par remise d'un document daté (respect des deux mois), le plus prudent étant de procéder par courrier recommandé avec AR.

Source : CNAMS – Veille juridique octobre 2014

Cass. soc. 24 septembre 2014 n° 13-24851

Travail de nuit — recours exceptionnel

La Cour de cassation a mis fin à la bataille judiciaire menée par la parfumerie Sephora des Champs-Élysées, en décidant que le travail de nuit (21h00 - 7h00) n'est pas inhérent au commerce de parfumerie et que l'attractivité commerciale liée à l'ouverture nocturne ne constitue pas un critère de justification recevable.

La Cour de cassation cite, dans son attendu de principe, l'article L. 3122-32 du Code du travail : «le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale»; ce dont il résulte que le travail de nuit ne peut pas être le mode d'organisation normal du travail au sein d'une entreprise et ne doit être mis en œuvre que lorsqu'il est indispensable à son fonctionnement.

Le magasin Sephora n'ayant pas démontré le caractère indispensable et strictement nécessaire du travail de nuit dans sa boutique des Champs-Élysées, sa mise en place constitue un trouble manifestement illicite.

Source : CNAMS – Veille juridique octobre 2014 ■

