TRAVAUX DIRIGES DE DROIT SOCIAL

FICHE 3 : LES CLAUSES SPECIFIQUES DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARRÊTS

Exercice :

- analysez brièvement les arrêts reproduits (être en mesure de synthétiser les faits, la procédure, exposer la question de droit et la solution apportée par la Cour de Cassation au regard de vos connaissances de cours)

Liste des documents :

1/ Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 15 déc. 2010
2/ Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juillet 2015
3/ Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002
4/ Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 14 octobre 2008
5/ Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 14 octobre 2008
6/ Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 23 septembre 2009

Document 1, Cass. soc. 15 déc. 2010

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été embauchée en qualité de serveuse par la société Hôtel Le Galaxie qui exploite un hôtel restaurant à Villard-de-Lans suivant un contrat à durée déterminée saisonnier du 1er janvier 2007 à durée minimale s'étendant jusqu'au 31 mars 2007 prévoyant une période d'essai de dix jours à laquelle l'employeur indique avoir mis un terme le 8 janvier 2007 ; que soutenant qu'elle a en réalité travaillé au sein de l'établissement à compter du 11 décembre 2006, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée et au paiement de diverses sommes à titre de rappels de salaire, préavis et dommages-intérêts ;

[…]

Mais sur le second moyen :

Vu les articles L. 1221-20, L. 1242-10, L. 1242-11 du code du travail et 1382 du code civil ;

Attendu que la période d'essai est destinée à permettre à l'employeur d'apprécier les qualités et capacités professionnelles du salarié ;

Attendu que pour débouter Mme X... de sa demande d'indemnisation au titre de la rupture du contrat de travail saisonnier, l'arrêt retient, par motifs propres et

adoptés que la période d'essai était de dix jours ; que le contrat signé le 1er janvier a été exécuté jusqu'au 8 janvier date à laquelle l'employeur a remis le bulletin de salaire, l'attestation Assedic et le reçu pour solde de tout compte et que la salariée ne prouve pas avoir fourni une prestation de travail postérieurement au 8 janvier ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que l'employeur faisait valoir qu'il avait dû fermer l'hôtel le 8 janvier en raison de l'absence de neige, ce dont elle aurait dû déduire que la rupture en période d'essai, pour un motif non inhérent à la personne de la salariée, était abusive, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE, en ses seules dispositions déboutant la salariée de sa demande au titre de la rupture du contrat de travail en période d'essai, l'arrêt rendu le 10 septembre 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Grenoble ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Chambéry ;

Document 2, Cass. Soc. 8 juillet 2015, n°14-11.762

Sur le moyen unique :

Vu l'article 1134 du code civil ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé à compter du 17 janvier 2011 en qualité de contrôleur de gestion par la société Cobatis (la société) sur la base d'un contrat de travail stipulant une période d'essai de trois mois renouvelable ; que, par lettre du 8 avril 2011, cette période a été renouvelée pour une durée de trois mois expirant le 16 juillet suivant ; que par lettre remise en main propre le 28 juin 2011, il a été indiqué au salarié qu'il était mis fin à la période d'essai ; que M. Y... a été désigné en qualité de liquidateur par suite de la liquidation judiciaire de la société ; que, contestant la légitimité de la rupture, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes en paiement d'indemnités de rupture et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt énonce que le courrier du 8 avril 2011 contient la manifestation de volonté claire de l'employeur de notifier au salarié le renouvellement jusqu'au 16 juillet 2011 de la période d'essai - le tout étant conforme aux dispositions conventionnelles susvisées - et alors que l'intéressé ne conteste pas que la signature qui y figure sous la mention manuscrite 'lettre remise en main propre contre décharge' est la sienne, sa volonté non équivoque de consentir audit renouvellement s'en évince , que
ce dernier n'a pas émis de réserves postérieures, et il n'excipe d'aucun moyen de nature à établir un vice du consentement, d'autant plus qu'en sa qualité de cadre de haut niveau il n'a pu se méprendre sur les effets de ce courrier et de sa signature ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la seule signature du salarié sur la lettre remise en main propre prolongeant la période d'essai ne saurait valoir accord du salarié à son renouvellement, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 4 décembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ; 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 Metz ;

Document 3,Cass. soc. 10 juill. 2002

Sur le moyen unique :

Vu le principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle, ensemble l'article L. 120-2 du Code du travail ;

Attendu qu'une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives ;

Attendu que M. André a été engagé le 1er janvier 1993, en qualité de responsable de magasin, par la société Brossard, que le contrat de travail comportait une clause de non-concurrence interdisant au salarié de s'installer à son compte "pendant 2 ans dans la même branche d'activité et dans le secteur d'activité des Etablissements Brossard" ; que M. André a été licencié le 30 août 1996 ; qu'il a créé une entreprise le 10 mai 1997 ; que, se fondant sur un constat d'huissier établi le 18 novembre 1997, l'ancien employeur a saisi la juridiction prud'homale aux fins de condamnation de M. André au paiement de l'indemnité contractuelle prévue en cas de violation de la clause de non-concurrence ;

Attendu que pour faire droit à cette demande, la cour d'appel, statuant par motif adopté du conseil de prud'hommes, a retenu, essentiellement, que, contrairement à ce qui était allégué par M. André sauf si la convention collective le prévoit, l'existence d'une contrepartie pécuniaire n'est pas une condition de validité de la clause de non-concurrence ;

Attendu qu'en statuant comme elle l'a fait, en déclarant licite la clause de non-concurrence qui ne comportait pas de contrepartie financière, la cour d'appel a violé le principe ci-dessus énoncé et le texte susvisé ;Et attendu qu'il y a lieu de faire application de l'article 627, alinéa 1, du nouveau Code de procédure civile, la cassation encourue n'impliquant pas qu'il soit à nouveau statué au fond du chef de la violation de la clause de non-concurrence ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE, en ses dispositions relatives à la violation de la clause de non-concurrence, l'arrêt rendu le 6 juin 2000, entre les parties, par la cour d'appel d'Angers ;

Rejette la demande d’indemnité pour violation de la clause de non-concurrence de la société Brossard ;

DIT n’y avoir lieu à renvoi ;

Document 4, Cass. soc. 14 oct. 2008

Attendu, selon l'arrêt attaqué que Mme X... a été engagée le 1er janvier 2004 par l'Union des amis et compagnons d'Emmaüs (UACE) en qualité d'adjointe fédérale et affectée à l'association de Bourges ; qu'elle a refusé le 16 mars 2005 la proposition de l'employeur en date du 3 mars 2005 de rejoindre la communauté d'Emmaüs de Tarare ; qu'elle a été licenciée le 12 mai 2005 ; qu'elle a saisi le conseil de prud'hommes le 20 mai 2005 ;

[…]

Et sur le moyen unique du pourvoi n° E 07-42.352 de Mme X... :

Vu l'article 1134 du code civil ;

Attendu que la cour d'appel a constaté que le contrat de travail contenait une clause de mobilité ainsi libellée : "Mme X... accepte par avance, une fois sa formation terminée d'être affectée dans une communauté, en tant que responsable, en fonction des nécessités de l'UACE (...). La non-acceptation de la clause mobilité entraînerait ipso facto le licenciement", et que par ailleurs l'employeur avait précisé à l'intéressée que la disponibilité demandée portait sur toute la zone d'activité de l'union, soit sur l'ensemble du territoire, chaque fois qu'une association était implantée ; qu'elle en a déduit que la clause critiquée était claire et ne conférait donc pas à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée ;

Attendu cependant qu'une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et ne peut conférer à l'employeur d'en étendre unilatéralement la portée ;

Qu'en statuant comme elle a fait alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur s'était réservé unilatéralement la possibilité d'étendre des lieux d'affection de la salariée, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ses dispositions condamnant l'UACE au paiement à Mme X... des jours de RTT (10,5 jours) soit la somme de 737,50 euros, déboutant Mme X... de sa demande de rappel de salaires de 137,69 euros, et condamnant

l'UACE à payer à Mme X... au titre de l'article 700 du code de procédure civile la somme de 350 euros, l'arrêt rendu le 27 octobre 2006, entre les parties, par la cour d'appel de Bourges ; remet, en conséquence, sauf sur ces points, 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 d'Orléans ;

Document 5, Cass. soc. 14 oct. 2008

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 120-2 devenu L. 1121-1 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 26 janvier 2001 par la société Pricewaterhouse en qualité de consultante, à temps complet, puis à temps partiel dans le cadre d'un congé parental à compter du 6 juin 2003, que le contrat de travail prévoyait que le poste était fixé à Marseille avec possibilité de déplacements en France et à l'étranger et qu'il pourrait être demandé à la salariée d'effectuer des missions justifiant l'établissement temporaire de sa résidence sur place ; que suite au refus de Mme X... d'accepter une mission en région parisienne pour une durée de trois mois, l'employeur l'a licenciée par lettre du 26 février 2004 ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a retenu qu'il résultait des pièces versées aux débats que la société avait conservé une activité à Marseille, qu'à supposer que la suppression du poste de la salariée ait été envisagée, celle-ci ne pouvait refuser la mission au prétexte que l'employeur ne l'avait pas renseignée sur l'avenir prévisible du bureau de Marseille, que le déplacement prévu était limité à trois mois à Paris dans une ville située à quelques heures de train ou d'avion de Marseille et que la mauvaise foi de l'employeur n'était pas établie ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher si, comme le soutenait Mme X..., la mise en oeuvre de la clause contractuelle ne portait pas une atteinte au droit de la salariée à une vie personnelle et familiale et si une telle atteinte pouvait être justifiée par la tâche à accomplir et était proportionnée au but recherché, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 30 novembre 2006, 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 d'Aix-en-Provence, autrement composée ;

Document 6, Cass. soc., 23 sept. 2009

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé en 1999 par la société Renault France automobile aux droits de laquelle se trouve la société Réagroup, pour exercer des fonctions de responsable service marketing auprès de l'établissement de Caen devenu société Renault France automobiles Val de Seine ; qu'il a signé avec cette dernière société, en janvier 2004, un avenant à son contrat de travail par lequel il acceptait une promotion et l'adjonction d'une clause de mobilité stipulant que le salarié pourrait être amené à exercer ses fonctions dans toute autre société de Renault France automobile et que la mise en oeuvre de cette clause donnerait lieu à rédaction d'un nouveau contrat de travail auprès de la société d'accueil ; qu'ayant refusé une mutation qui lui était annoncée dans une autre société du groupe, M. X... a été convoqué à un entretien préalable au licenciement par la Reagroup France ouest, puis licencié pour non respect de la clause de mobilité par lettre du 3 janvier 2006 signée du directeur des ressources humaines de la société Reagroup ;

Sur le premier moyen : non reproduit

Mais sur le moyen soulevé d'office après avis envoyé aux parties :

Vu l'article L. 1222 1 du code du travail ;

Attendu qu'un salarié ne peut accepter par avance un changement d'employeur ;

Attendu que pour dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse l'arrêt retient que l'avenant du 2 mars 2004 au contrat de travail de l'intéressé contient une clause de mobilité dans l'ensemble des filiales du groupe de sorte que la mutation du salarié dans une autre filiale constituait un simple changement des conditions de travail entrant dans le pouvoir de direction de l'employeur que le salarié ne pouvait refuser sans méconnaître ses engagements contractuels ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la clause de mobilité par laquelle le salarié lié par contrat de travail à une société s'est engagé à accepter toute mutation dans une autre société, alors même que cette société appartiendrait au même groupe ou à la même unité économique et sociale, est nulle, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS : Casse et annule mais seulement en ce qu'il a dit le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 29 juin 2007, entre les parties, par la cour d'appel de Caen ; remet, en conséquence, sur ce

point, 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 Rennes ;

CAS PRATIQUE :

Exercice :
- résoudre les cas pratiques selon la méthodologie vue en TD en rédigeant les clauses requises le cas échéant.

Sheldon C. dirige une entreprise de fabrication de trains électriques miniatures. Son principal site de production est implanté à Caen, mais il dispose d'un établissement secondaire à Lille. Il envisage de recruter de nouveaux salariés et se demande quelles clauses spécifiques insérer dans leur contrat de travail.

La première concernée est Penny H., qui serait recrutée comme responsable commerciale sur le site de Caen, avec le statut de cadre. Sheldon voudrait d'abord être certain, notamment en cas de licenciement, que Penny ne pourrait pas entrer au service d'un de ses concurrents, en Basse-Normandie comme dans le Nord-Pas-de-Calais, voire dans les Bouches du Rhône où Sheldon a le projet d'ouvrir un magasin d'ici 5 ou 10 ans. Proposez la clause répondant à cet objectif, en expliquant ses conditions de validité, ses avantages et limites.

En outre, Sheldon voudrait pouvoir se débarrasser de Penny assez facilement, si ses compétences s'avèrent insuffisantes au cours de l'année qui vient, ou tout simplement si les résultats de l'entreprise ne permettent pas d'assumer son salaire, assez important. Il a entendu dire que la convention de branche étendue applicable dans l'entreprise prévoyait pour les cadres une période d'essai de trois mois renouvelables une fois. Quelle clause peut-on insérer dans le contrat dans cet objectif, et quelles en seraient les limites ?

Ensuite, serait également concerné Leonard H. Sheldon envisage de le recruter pour nettoyer la poussière des ateliers de fabrication sur le site de Caen avec le statut d'employé. Il souhaiterait pouvoir lui appliquer le même type de clauses qu'à Penny, y compris pendant la période d'essai de son futur contrat de travail. Sheldon vous indique par ailleurs que la convention collective prévoit une contrepartie financière égale à 40% du salaire. Il préfèrerait se contenter de 30%. Tout cela vous paraît-il envisageable ?

Enfin, Sheldon envisage de recruter Howard W. comme contrôleur qualité, sur le site de Caen, avec le statut de technicien. Il aimerait cependant se réserver la possibilité de le muter à Lille, voire Marseille si le futur établissement voit le jour. Sheldon n'est en effet pas certain de pouvoir supporter le style vestimentaire contestable d'Howard, ce qui rendrait son éloignement souhaitable. En revanche, il craint que le récent mariage d'Howard avec Bernadette, par ailleurs enceinte, ne vienne perturber cette possibilité. Quelle clause pouvez-vous proposer d'insérer dans le contrat d'Howard, en indiquant à Sheldon ses avantages et inconvénients ?

Sur un autre plan, Sheldon rencontre des difficultés avec un autre salarié, embauché récemment, Rajesh K. Alors que le poste de standardiste de ce dernier est des plus simples à tenir, il n'a toujours pas, un mois et demi après son recrutement, acquis les compétences essentielles. Il faut dire que son arrêt de

travail de trois semaines après un accident voiture n’a pas dû l’aider. Sheldon aimerait s’en séparer, mais il craint que la période d’essai d’un mois stipulée dans le contrat de Rajesh lors de son embauche ne lui soit d’aucun secours. Qu’en pensez-vous ?