

## Le licenciement

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » (JO du 26) a fixé à 1 an (contre 2 ans auparavant) l'ancienneté requise pour avoir droit à l'indemnité légale de licenciement ; cette disposition s'applique aux licenciements notifiés à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi, soit à compter du 27 juin 2008. Cette loi a également supprimé, pour le calcul de cette indemnité, la distinction précédemment opérée selon l'origine, économique ou non, du licenciement

L'ordonnance no 2017-1387 du 22 septembre 2017 prévoit que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement pourront, après la notification de celle-ci, être précisés (c'est-à-dire compenser une insuffisance de motivation initiale) par l'employeur, soit à son initiative, soit à la demande du salarié, dans des délais déterminés par décret (C. trav., art. L. 1235-2, al. 1).

<> Le salarié dispose de 15 jours suivant la notification de son licenciement personnel pour demander des précisions sur les motifs énoncés dans le courrier

<> L'employeur bénéficie d'un même délai de 15 jours pour fournir à son initiative ou en réponse au salarié des précisions sur ce point (D. no 2017-1702, 15 déc. 2017, JO 17 déc.). Cela permet de sécuriser le courrier de rupture a posteriori le cas échéant. C'est ainsi la lettre de licenciement le cas échéant précisés qui fixera les limites du litige (C. trav., art. L. 1235-2, al. 2).

<> Il ne s'agit pas néanmoins dans ce contexte pour l'employeur de compléter le courrier en invoquant d'autres motifs que ceux déjà mentionnés dans la lettre de rupture d'origine.

**Définition** Rupture du contrat de travail décidée unilatéralement par l'employeur pour les raisons suivantes:

**MOTIF RÉEL ET SÉRIEUX**

**FAUTE (GRAVE OU LOURDE)**

**MOTIF ÉCONOMIQUE**

La voie de la résiliation judiciaire n'est pas ouverte à l'employeur

➤ L'employeur, qui dispose du droit de résilier unilatéralement un contrat de travail à durée indéterminée par la voie du licenciement, en respectant les garanties légales, n'est pas recevable, hors les cas où la loi en dispose autrement, à demander la résiliation judiciaire dudit contrat. (Cass. soc., 13 mars 2001 ; Mulin c/ SA MFI Créations : Juris-Data n° 008663 - JCP 2001 / n°19 / IV / 1892).

➤ Il appartient à l'employeur s'il estime que le salarié ne respecte pas ses obligations contractuelles d'user de son pouvoir disciplinaire et de licencier le salarié, mais il ne peut à la suite d'une demande de résiliation judiciaire émanant du salarié former une demande reconventionnelle tendant à faire prononcer la résiliation aux torts du salarié. (Cass. soc., 29 juin 2005, pourvoi n° 03-41.966, arrêt n° 1574 FS-P+B - Jurisp.Soc.Lamy n°174 p.17).

**Forme**

Le licenciement doit obligatoirement faire l'objet d'une lettre recommandée qui est précédée d'un entretien préalable. La lettre de convocation à l'entretien préalable est remise contre récépissé ou bien expédiée en recommandée. Il doit s'écouler un délai de 5 jours ouvrables. L'article L1232-2 (ex art. L.122-14) du code du travail dispose: "L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

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."

La lettre de convocation doit indiquer :

- l'objet de l'entretien entre le salarié et l'employeur
- la date, l'heure et le lieu de l'entretien

- la mention que le salarié peut se faire assister : ☞ soit par une personne de son choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise, si l'entreprise est dotée de représentant(s) du personnel ; ☞ soit par une personne de son choix appartenant à l'entreprise ou bien soit par un conseiller du salarié (n'appartenant pas à l'entreprise) inscrit sur la liste départementale dressée par le Préfet à cet effet, si l'entreprise n'est pas dotée de représentant(s) du personnel.

L'employeur ne peut donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour procéder au licenciement

➤ La finalité même de l'entretien préalable et les règles relatives à la notification du licenciement interdisent à l'employeur de donner mandat à une personne étrangère à l'entreprise pour procéder à cet entretien et notifier le licenciement (Cass.Soc. 26 mars 2002 n°99-43.155 Jurisp.Soc.Lamy n°100 du 25/04/02 p.17).

Validité de la remise en main propre contre décharge de la lettre de licenciement -

➤ L'envoi de la lettre recommandée avec avis de réception visée à l'article L. 1232-6 du code du travail n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de notification du licenciement.

Dès lors, doit être approuvée la cour d'appel qui a débouté le salarié de sa demande d'indemnité au seul titre de l'irrégularité de procédure fondée sur la remise en main propre contre décharge de sa lettre de licenciement (Cass.Soc.16 juin 2009 N° de pourvoi: 08-40722)

La lettre doit être signée

➤ Pour être régulière, la lettre de licenciement doit être signée. A défaut, le salarié subit un préjudice que l'employeur doit réparer et qu'il appartient au juge d'évaluer. ( Cass. soc., 5janv 2005, n° 02-47.290 D Semaine Soc. Lamy n°1198).

preuve de la notification

➤ La preuve de la notification du licenciement peut être apportée par tous moyens. Justifie légalement sa décision la cour d'appel qui, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve, constate que le témoignage de la responsable administrative de la société établit que la lettre de licenciement a été notifiée à la salariée par une remise en main propre et que cette dernière en a eu connaissance. (Soc. - 29 septembre 2014. N° 12-26.932)

Pouvoir de licencier

➤ Aucune disposition légale n'exige que la délégation du pouvoir de licencier soit donnée par écrit. En conséquence, une cour d'appel qui constate qu'un directeur financier a agi au nom de l'entreprise en convoquant une salariée à un entretien préalable à son licenciement, en conduisant cet entretien, puis en lui notifiant son licenciement par lettre n'est pas en droit d'annuler le licenciement pour défaut de preuve d'une délégation de pouvoir. Dès lors que la lettre de licenciement énonçait un motif précis, le juge doit en apprécier le caractère réel et sérieux. (Cass. soc., 18 nov. 2003, n° 01-43.608 P+B - Sem.Soc.Lamy suppl. au n° 1156 P.85).

Le licenciement est irrévocable

➤ L'employeur ne peut revenir sur le licenciement qu'il a prononcé qu'avec l'accord du salarié. C'est donc à tort qu'une cour d'appel déboute un salarié de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en retenant que l'employeur avait demandé à l'intéressé de considérer comme nulle et non avenue la lettre de licenciement pour inaptitude notifiée au terme d'une procédure irrégulière. (Cass. soc., 12 /05/04, n° 02-41.173 D - Sem. Soc. Lamy n° 1170 p.15).

Procédure	<p>La loi du 30/12/86 a généralisé à tous les licenciements pour cause personnelle, disciplinaire ou non la procédure d'entretien préalable (Cf infra la procédure de licenciement).</p> <p>☞ <a href="#">L'absence d'entretien préalable n'a pas pour effet de priver la cause du licenciement de son caractère réel et sérieux. (Soc. - 16 septembre 2015. N° 14-10.325).</a></p>
Notification	Tous les licenciements doivent être notifiés au salarié
	<p>Article L1234-3 La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement au salarié fixe le point de départ du préavis.</p> <p>Article L1234-4 L'inexécution du préavis de licenciement n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.</p> <p>Article L1234-5 Lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.</p> <p>L'indemnité compensatrice de préavis se cumule avec l'indemnité de licenciement et avec l'indemnité prévue à l'article L. 1235-2.</p> <p>Article L1234-6 En cas d'inexécution totale ou partielle du préavis résultant soit de la fermeture temporaire ou définitive de l'établissement, soit de la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail, le salaire à prendre en considération est calculé sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail applicable à l'entreprise, lorsque le salarié travaillait à temps plein, ou de la durée du travail fixée dans son contrat de travail lorsqu'il travaillait à temps partiel.</p>
	<p>Article L1232-6 (Modifié par LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 11) Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.</p> <p>Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.</p> <p>Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.</p> <p>Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.</p>
	<p>Article L1233-15 (Modifié par Ordonnance n°2016-388 du 31 mars 2016 - art. 1) Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié pour motif économique, qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou inclus dans un licenciement collectif de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, il lui notifie le licenciement par lettre recommandée avec avis de réception.</p> <p>Cette lettre ne peut être expédiée moins de sept jours ouvrables à compter de la date prévue de l'entretien préalable de licenciement auquel le salarié a été convoqué.</p> <p>Ce délai est de quinze jours ouvrables pour le licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement mentionné au 2° de l'article L. 1441-13.</p>
	<p>Article L1233-16 (Modifié par LOI n°2018-217 du 29 mars 2018 - art. 11) La lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur.</p> <p>Elle mentionne également la priorité de réembauche prévue par l'article L. 1233-45 et ses conditions de mise en oeuvre.</p> <p>Un arrêté du ministre chargé du travail fixe les modèles que l'employeur peut utiliser pour procéder à la notification du licenciement.</p>
	<p>Article L1233-17 Sur demande écrite du salarié, l'employeur indique par écrit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements.</p> <p>☞ Il résulte de la combinaison des articles L.122-14-1 et L.122-41 du code du travail que la lettre de licenciement pour motif disciplinaire doit être notifiée au salarié dans le délai d'un mois après l'entretien préalable et qu'à défaut le licenciement est dépourvu de cause (Cass. Soc. 07/0798 Bull. 98 V n° 368).</p> <p>☞ Un salarié n'ayant pas reçu la notification de la lettre de licenciement en raison d'une erreur de l'employeur quant à son adresse, il y a lieu de considérer la rupture comme dépourvue de cause réelle et sérieuse. (Cass. soc., 7 Juill 2004, n° 02-43.100 D - Sem. Soc. Lamy n°1183 p.15).</p>
Dépassement de délai	☞ Si, selon l'article L. 122-41 du code du travail, la sanction disciplinaire ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable, ce dernier délai peut être dépassé lorsque l'employeur est conduit, en vertu de règles statutaires ou conventionnelles, à recueillir l'avis d'un organisme disciplinaire, dès lors qu'avant l'expiration de ce délai, le salarié a été informé de la décision de l'employeur de saisir cet organisme. (Cass. Soc. 13/02/01 - Bull. 01 V n° 52).
Enonciation des motifs	<p>Tous les licenciements quelle que soit leur nature, doivent être notifiés par lettre recommandée contenant les motifs précis du licenciement. Lorsque l'employeur n'énonce dans la lettre aucun motif précis, cela équivaut à une absence de motifs.</p> <p>Pour les licenciements économiques, la lettre doit faire mention de la priorité de réembauchage.</p> <p>☞ Le juge a l'obligation d'examiner l'ensemble des griefs invoqués dans la lettre de licenciement - et non pas se borner à examiner certains griefs - (Soc. 15.4.96 Bull. 96 V n° 162).</p> <p>☞ Est suffisamment motivée la lettre de licenciement qui vise l'ordonnance du juge commissaire ayant autorisé le licenciement économique d'un salarié. En l'état d'une telle ordonnance du juge commissaire, ni la suppression d'emploi, ni les difficultés économiques ne peuvent être contestées (Cass.Soc 05.05.98 Bull.98 n°217).</p> <p>☞ Le licenciement pour une cause inhérente à la personne doit être fondé sur des éléments objectifs personnellement imputables au salarié (Cass.Soc. 27.05.98 Bull.98 n°283).</p> <p>☞ Une cour d'appel qui relève que les fautes reprochées à une salariée sont postérieures au licenciement décide à bon droit que l'employeur ne peut s'en prévaloir comme motif de rupture (Cass.Soc. 7/2/90 Bull 90 V n°49).</p> <p>☞ La référence aux motifs contenus dans la lettre de convocation à l'entretien préalable ne constitue pas l'énoncé des motifs exigés par la loi (Cass Assemb Plénière 27/11/98). Si au contraire, la lettre de convocation à l'entretien préalable énonce les griefs et qu'une copie est annexée à la lettre de licenciement, elle fait partie intégrante de celle-ci. L'obligation d'énoncer les motifs est alors respectée (Cass. Soc. 2/12/98 Dictionn. Perman. Social Jurisp. Soc. Commentée 98 P. 153).</p>
Enonciation de motifs différents	<p>☞ La lettre de licenciement d'une employée mentionne à la fois des faits constituant une faute grave la privant de préavis et d'indemnité ainsi qu'une insuffisance professionnelle et de résultat. La faute grave est écartée par les juges du fond qui estiment, en outre, qu'en invoquant dans la lettre une telle faute l'employeur avait opté de façon irréversible pour la procédure disciplinaire écartant le motif d'insuffisance professionnelle.</p> <p>À tort, l'employeur à condition de respecter les règles de procédure applicable à chaque cause de licenciement peut invoquer dans la lettre des motifs différents de rupture inhérents à la personne du salarié, dès lors qu'ils procèdent de faits distincts. (Cass. soc., 22 mars 2007, n° 05-42.093, n° 593 F-D Jurisp.Soc.Lamy n° 212)</p> <p>☞ L'employeur qui, bien qu'informé de l'ensemble des faits reprochés au salarié, choisit de lui notifier un avertissement seulement pour certains d'entre eux épuise son pouvoir disciplinaire et ne peut prononcer un licenciement pour des faits antérieurs à la sanction prononcée.Soc. - 16 mars 2010. REJETN° 08-43.057 BICC726 n°1160).</p>

Les motifs énoncés dans la lettre fixent les limites du litige	<p>➤ La lettre d'énonciation des motifs du licenciement fixe les limites du litige. Dès lors le juge ne peut retenir un autre motif que celui indiqué dans cette lettre (Cass.Soc.21/2/90 Bull. 90 V n°77).</p> <p>➤ Il résulte de l'article L.122-14-2 du code du travail alors applicable, qu'en matière de licenciement disciplinaire, seuls doivent être examinés les motifs du licenciement énoncés dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige. Fait une exacte application de ce texte la cour d'appel qui refuse de prendre en considération un motif supplémentaire invoqué dans un courrier ultérieur (Cass. Soc. 5/11/92 Bull. 92 V n° 532).</p> <p>➤ Les motifs énoncés dans la lettre de licenciement fixent le cadre du débat (Cass.Soc 26/10/99 Bull.99 - V - n°409).</p> <p>➤ <b>Si la lettre de licenciement doit énoncer des motifs précis et matériellement vérifiables, l'employeur est en droit, en cas de contestation, d'invoquer toutes les circonstances de fait qui permettent de justifier ce motif. (Soc. - 15 octobre 2013. N° 11-18.977.)</b></p>
Motivation d'une lettre de licenciement ≠ diffamation	<p>➤ Un employeur se bornant à respecter les dispositions impératives du droit du travail, imposant de mentionner dans la lettre de licenciement les motifs de cette rupture, ne peut être poursuivi pour diffamation non publique en raison des agissements reprochés à un salarié. (Cass. 1<sup>ère</sup> civ., 7 nov. 2006, pourvoi n°05-19.011, arrêt n°1541 FS-P+R+R+I Jurisp.Soc.Lamy n° 205).</p> <p>(L'employeur faisait valoir qu'une lettre de licenciement à raison de son caractère hautement confidentiel ne saurait servir de base à de quelconques poursuites pour diffamation, même pour diffamation non publique et ce quelle que soit la publicité que le destinataire de la lettre a choisi de donner à celle-ci. Et il faisait observer qu'en qualité d'employeur, il était légalement tenu d'adresser à l'employé une lettre exposant très précisément les agissements et fautes qui lui imputait, et que ce document avait été réalisé à partir d'une enquête très sérieuse dans le but légitime de mettre fin à l'indélicatesse du salarié.)</p>
Absence de motifs	<p>Une lettre de licenciement non motivée équivaut à une absence de motifs ouvrant droit à dommages-intérêts.</p> <p>➤ La cour d'appel, qui a constaté que, dans la lettre de notification du licenciement, l'employeur n'avait énoncé aucun motif, a décidé, à bon droit, que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse (Cass.Soc.12/01/94 Bull 94 V n° 2).</p> <p>➤ Une cour d'appel qui relève que les faits reprochés à une salariée sont postérieurs au licenciement décide à bon droit que l'employeur ne peut s'en prévaloir comme motif de rupture (Cass.Soc. 7/2/90 Bull. 90 V n° 49).</p> <p>➤ Une cour d'appel qui constate que l'employeur a maintenu illégalement la mise à pied conservatoire, aucune sanction n'étant intervenue dans le mois suivant la date de l'entretien préalable, peut décider que ce comportement, qui avait privé la salariée d'exécuter son travail, était fautif et justifiait la résiliation du contrat de travail, laquelle s'analysait en licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'employeur devant régler le salaire jusqu'à la rupture dont la salariée avait pris l'initiative (Cass. Soc. 29/06/99 n°97-41.818 D. Sem. Soc. Lamy n°946 p.14).</p> <p>➤ Est exactement condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse un employeur qui modifie unilatéralement un contrat de travail sans invoquer aucun motif (Cass. Soc. 28/10/98 Bull. 98 V n° 463).</p> <p>➤ Aux termes de l'article L. 122-14-2 du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement mentionnée à l'article L 122-14-1 à défaut le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. La référence aux motifs contenus dans la lettre de convocation à l'entretien préalable ne constitue pas l'énoncé des motifs exigé par la loi (Cass. Ass. Plen. 27/11/98 Bull. 98 n°7).</p> <p>➤ En l'absence d'énonciation des motifs, le licenciement est nécessairement sans cause réelle et sérieuse. C'est donc à tort qu'une cour d'appel valide un licenciement, alors que le salarié a été informé de la rupture lors de la réception d'une attestation Assedic. À cet égard, l'envoi ultérieur d'une lettre motivée importe peu. (Cass. soc., 23/01/07, n° 05-43.428 D Sem. Soc. Lamy n°1293)</p> <p>➤ Aux termes de l'article L. 122-14-2 du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement. Il s'ensuit que la référence aux motifs contenus dans la lettre de convocation à l'entretien préalable ne constitue pas l'énoncé des motifs exigé par la loi. Dans une telle hypothèse, la rupture est sans cause réelle et sérieuse. (Cass.Soc. 19/12/01 N°99-45.720D - Sem.Soc.Lamy n°1058 P. 14).</p> <p>➤ Une cour d'appel, qui retient que l'employeur avait été informé de la situation résultant du décès d'un proche du salarié qui devait être inhumé au Portugal et de l'intention de l'intéressé de prendre à cette occasion une semaine de congé, peut décider, d'une part, que ce comportement ne constituait pas une faute grave et, d'autre part, que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse. Informé par téléphone de l'intention du salarié, l'employeur avait en l'espèce procédé au licenciement au terme de 15 jours d'absence. (Cass. Soc., 22 nov. 2000, n°98-44.744 D Sem.Soc.Lamy n°1006 p.13).</p>
Une clause du contrat ne peut définir une cause de licenciement	<p>➤ La lettre de licenciement fixe les limites du litige, et aucune clause du contrat ne peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera en elle-même une cause de licenciement.</p> <p>Ne tire pas les conséquences légales de ses constatations la cour d'appel qui, après avoir relevé qu'aux termes de la lettre de licenciement, le licenciement était motivé exclusivement par l'application d'un article du contrat prévoyant la rupture en cas de retrait de permis de conduire, déclare fondé le licenciement du salarié au motif que la suspension de son permis de conduire a créé un trouble caractérisé dans le fonctionnement de l'entreprise.(Soc. - 12 février 2014. N° 12-11.554)</p>
Perte de confiance	<p>➤ La perte de confiance constitue un motif de licenciement si l'employeur fait état d'une situation concrète qui a pour origine des faits précis. La perte de confiance alléguée par l'employeur ne constitue pas en soi un motif de licenciement (Cass.Soc.29.11.90 Bull.90 V n° 597).</p>
Inaptitude physique	<p>La loi du 31.12.92 impose à l'employeur de reclasser ou de licencier un salarié, dans le mois qui suit la déclaration d'inaptitude.</p> <p>➤ La résiliation du contrat de travail pour inaptitude physique s'analyse en un licenciement ouvrant droit à l'indemnité légale de licenciement (Cass.Soc.29.11.90 Bull.90 V n°600).</p> <p>➤ Le médecin du travail est seul compétent pour apprécier l'inaptitude médicale au travail. Un salarié ne peut invoquer le certificat médical établi par son médecin traitant pour refuser d'accomplir la tâche contractuellement définie (Cass.Soc. 09/10/01 N°4037 FS-P jurisdata n°2001-011291 - Trav. et Protect. Soc. - janv.2002 P. 11).</p> <p>➤ Le médecin du travail ne peut constater une inaptitude médicale qu'après une étude du poste et des conditions de travail dans l'entreprise et de deux examens médicaux espacés de deux semaines (Cass.Soc. 09/10/01 -jurisdata n°2001-011293 - Trav. et Protect. Soc. 2002 P.11).</p> <p>➤ Un employeur ne peut licencier un salarié présent dans l'entreprise pour un comportement lié à son état de santé sans avoir fait constater son inaptitude par le médecin du travail. (Cass. soc., 28 janv. 1998, pourvoi no 95-41.491, arrêt no 390 P Jurisp.Soc.Lamy n° 11 du 7/4/98).</p>
Inaptitude physique	<p>Point de départ du délai d'un mois</p> <p>➤ Les conclusions écrites du médecin du travail déclarant le salarié inapte à la reprise de son travail font courir le délai d'un mois de l'art. L 122-32-5 du Code du travail sans que les demandes de précisions complémentaires de l'employeur au médecin puissent différer le point de départ du délai (CA Montpellier, 27/09/04, RG 04/00594 BICC 1650 N° 1650).</p>
Reclassement	<p>➤ Une cour d'appel ayant relevé qu'un employeur avait vainement mis en oeuvre les procédures nécessaires au reclassement d'un salarié déclaré, à la suite d'un accident du travail, définitivement inapte à son emploi par le médecin du travail, a pu décider que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de reclassement. (Cass. Soc. - 7/07/04.N° 02-42.891.- BICC 609 N° 1776).</p>

Obligation de rechercher une possibilité de reclassement	<p>☞ L'avis du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout travail s'entend nécessairement d'une inaptitude à tout emploi dans l'entreprise ; un tel avis ne dispense pas l'employeur de rechercher une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise et le cas échéant du groupe auquel elle appartient, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de poste ou aménagement du temps de travail. (Cass.Soc. - 7 juillet 2004. N° 02-47.458. &amp; Cass.Soc. - 7 juillet 2004. N° 02-43.141. BICC 609 N°1777 &amp; 1778).</p>
Absence du salarié	<p>☞ L'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail ou qui le considère comme rompu du fait du salarié doit mettre en oeuvre la procédure de licenciement. Cependant, dès lors que le fait d'absence injustifiée du salarié se perpétue malgré une mise en demeure, la circonstance que l'employeur ait attendu plus de deux mois pour mettre en oeuvre la procédure de licenciement n'a pas pour effet de rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse. C'est donc à tort qu'une cour d'appel se contente d'invoquer «l'attentisme de l'employeur» pour décider que la rupture s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors qu'il lui appartenait de rechercher si l'abandon de poste et l'absentéisme persistant reprochés au salarié étaient fautifs. (Cass.Soc, 13 janv. 2004, n° 01-48.592 P-8 - Sem. Soc. Lamy n°1153 p.15).</p>
Vie professionnelle & vie personnelle	<p>☞ Se rattache à la vie professionnelle et peut donc être invoqué dans le cadre d'une procédure de licenciement le fait pour un salarié de se voir retirer son permis de conduire pour conduite sous l'empire d'un état alcoolique même si les faits sont intervenus en dehors du temps de travail dès lors que le salarié était affecté à la conduite de véhicules automobiles en exécution de son contrat de travail. (Cass. soc., 2 déc. 2003, SARL Sorest c/ M. Entzmann, pourvoi n° H 01-43.227, arrêt n° 2479 FS-P+B+R+I: Juris-Data n° 2003-021237 -Travail et Protection sociale 2004 - Éditions du Juris-classeur page 14).</p> <p>☞ La dégradation des relations matrimoniales entre l'employeur et le salarié ne peut constituer une cause de licenciement que s'il existe des répercussions sur l'exécution du contrat de travail et des manquements susceptibles d'être commis par le salarié dans l'exécution de ses obligations contractuelles. Par suite, est dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'une salariée, épouse du président directeur général de la société qui l'employait et dont elle était elle-même actionnaire, dès lors qu'il n'est pas établi que son comportement a engendré une dégradation du climat dans l'entreprise ni que celle-ci ait refusé de manière fautive d'exécuter les tâches relevant de ses attributions en raison des difficultés inhérentes à la procédure de divorce en cours. (C.A Amiens -5<sup>ème</sup> Ch. soc. A, 18 mai 2004 - R.G. n° 03/03433 -BICC607 N°1652).</p>
Maladie & licenciement	<p>☞ Si l'article L. 122-45 [ L1132-1 ] du Code du travail fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du Titre IV du Livre II de ce même Code, ce texte ne s'oppose pas au licenciement motivé, non pas par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié. Celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif. Il s'ensuit qu'un employeur qui avait jusqu'à présent pallié les absences d'une salariée malade en recourant à un CDD ne peut ensuite licencier l'intéressée au motif que le poste qu'elle occupait exigeait de la motivation et une formation particulière, de sorte qu'il devait être confié à une personne en CDI. (Cass. soc., 2 mars 2005, n°03-42.800 D - Sem. Soc. Lamy n° 1206).</p> <p>☞ En cas de licenciement motivé par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié consécutives à son état de santé, l'employeur doit se prévaloir dans la lettre de licenciement qui fixe les limites du litige, d'une part, de la perturbation du fonctionnement de l'entreprise, et, d'autre part, de la nécessité du remplacement du salarié, dont le juge doit vérifier s'il est définitif. (Cass.Soc - 19 octobre 2005. N° 03-46.847.).</p> <p>☞ L'article L. 1132-1 du code du travail ne s'oppose pas au licenciement motivé, non pas par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié, celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif (Soc. 27 janvier 2016 N° de pourvoi: 14-10084 ).</p>
Apparence physique	<p>☞ En vertu de l'article L.1132-1 du Code du travail, aucun salarié ne peut être licencié en raison de son sexe ou de son apparence physique. En l'espèce, la cour d'appel avait relevé que le licenciement avait été prononcé au motif, énoncé dans la lettre de licenciement que. " votre statut au service de la clientèle ne nous permettait pas de tolérer le port de boucles d'oreilles sur l'homme que vous êtes ", ce dont il résultait qu'il avait pour cause l'apparence physique du salarié rapportée à son sexe. Ayant constaté que l'employeur ne justifiait pas sa décision de lui imposer d'enlever ses boucles d'oreilles par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, elle a pu en déduire que le licenciement reposait sur un motif discriminatoire. (Cass. soc., 11 janv. 2012, n°10-28.213P+B Sem.Soc.Lamy n°1522).</p>
Date d'effet	<p>Le point de départ du préavis est fixé par la première présentation, par la Poste, de la lettre recommandée de licenciement. Le licenciement est effectif à l'expiration du préavis, sauf en cas de faute grave ou lourde (qui est privative du préavis).</p> <p>☞ Un licenciement ne peut avoir d'effet rétroactif (Cass.Soc. 6/12/90 Bull. 90 V n° 622).</p> <p>☞ Engagé en janvier 2002 un conducteur de travaux est licencié pour insuffisance professionnelle par lettre recommandée expédiée le 3 octobre 2002. Le 7 du mois l'intéressé transmet à son employeur une déclaration d'accident du travail survenu le 28 août précédant et un arrêt de travail consécutif à compter du 4 octobre. Sa demande en nullité du licenciement est à bon droit rejetée car, la rupture du contrat se situant à la date où l'employeur a manifesté sa volonté d'y mettre fin, c'est-à-dire au jour de l'envoi de la lettre recommandée notifiant la rupture, le courrier avait été envoyé au salarié avant que ce dernier soit mis en arrêt de travail. (Cass. soc., 29 nov. 2006, n° 05-40.235, n° 2789 F-D Jurisp.Soc.Lamy n° 202).</p>
Acte unilatéral	<p>Le licenciement est un acte unilatéral sur lequel l'employeur ne peut revenir après sa notification, sans l'accord du salarié</p> <p>☞ Dès l'instant où il est notifié, le licenciement ne peut être annulé unilatéralement par l'employeur, qui ne peut revenir sur sa décision qu'avec l'accord du salarié. (Cass. soc., 12/05/98, pourvoi n° 95-44.353, arrêt n° 2322 P - Jurisp.Soc.Lamy n° 17 p.19).</p> <p>☞ Un licenciement ne peut être rétracté qu'avec l'accord du salarié. Dès lors, le salarié licencié est en droit de refuser la reprise des relations contractuelles (Cass. Soc. 17/01/90 - Bull. 90 V n° 14).</p>
Remboursement du chômage	<p>☞ La sanction du remboursement des indemnités de chômage par l'employeur en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse n'est pas applicable au salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise (Cass. soc., 26 nov. 2015, n° 14-19.501).</p> <p>Lorsque le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse, le juge doit condamner l'employeur à rembourser à Pôle emploi tout ou partie des allocations de chômage versées au salarié du jour de son licenciement au jour du jugement, dans la limite de six mois d'allocations par salarié (C. trav., art. L. 1235-4 - entreprises employant habituellement au moins 11 salariés et les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté).</p>

Indemnité de licenciement	<p>C'est à la date de présentation de la lettre de licenciement qu'il faut se placer pour apprécier si les conditions d'ancienneté et d'effectif fixées à l'article L.122-14-4 du code du travail sont remplies (Soc.1.4.92 n° 1526 P+F).</p> <p>LICENCIEMENT ANTÉRIEUR AU 20/07/08</p> <p>Indemnité minimum légale: Elle ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service sur la base de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* 1/10 de mois par année de service pour les mensuels;</li> <li>* 20 H de salaire par année de service pour ceux qui sont rémunérés à l'heure.</li> </ul> <p>Une indemnité supplémentaire de 1/15 de mois par année de service au delà de la dixième année s'ajoute à l'indemnité qui est versée aux salariés mensualisés âgés de moins de 65 ans qui ont 10 ans d'ancienneté.</p>
Indemnité de licenciement suite	<p>LICENCIEMENT DEPUIS LE 20/07/08</p> <p>Indemnité minimum légale: Elle ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service sur la base de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* 1/5ème de mois par année de service pour les mensuels;</li> </ul> <p>Une indemnité supplémentaire de 2/15 de mois par année de service au delà de la dixième année s'ajoute à l'indemnité minimum.</p> <p><b>1/ 5<sup>ème</sup> de mois pendant les 10 premières années puis 1/3 de mois au delà de 10 ans d'ancienneté</b></p> <p>Cette indemnité n'est pas due aux travailleurs à domicile, temporaires, saisonniers, ou intermittents.</p> <p>La convention collective peut prévoir une indemnité de licenciement d'un montant plus élevé que celui fixé par le code du travail (Cf. Fiche sur l'indemnité de licenciement).</p>
Ancienneté	<p>➤ Les dispositions de l'article L.1235-3 du Code du travail ne comportant aucune restriction en cas de suspension d'exécution du contrat de travail, les périodes de suspension du contrat de travail pour maladie doivent être prises en compte dans le calcul de l'ancienneté appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement. (Cass. soc., 7 déc. 2011, no 10-14.156P+B Sem.Soc.Lamy n° 1519)</p>
Sanctions	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Si le licenciement d'un salarié (qui a au moins deux ans d'ancienneté dans une entreprise de 11 personnes et plus) survient sans observation de la procédure requise, mais pour une cause réelle et sérieuse, le conseil de prud'hommes accorde une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.</li> <li>◆ Si le licenciement d'un salarié (qui a au moins deux ans d'ancienneté dans une entreprise de 11 personnes et plus) est dépourvu de cause réelle et sérieuse, le conseil de prud'hommes accorde une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois (salaires bruts).</li> </ul> <p>En cas de licenciement abusif d'un salarié (ayant moins de 2 ans d'ancienneté ou bien travaillant dans une entreprise de moins de 11 salariés), celui-ci peut prétendre à des dommages-intérêts. La seule constatation de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, même d'un salarié de moins de 2 ans d'ancienneté doit entraîner la condamnation de l'employeur à réparer le préjudice subi dont il appartient au juge d'apprécier l'étendue (Cass.Soc. 25.9.91 Capdevielle/Centre ambulancier du Haillan).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Constitue un licenciement abusif ouvrant à dommages-intérêts le fait pour un employeur d'avoir attendu plus de 4 mois après avoir connu les faits pour licencier un salarié pour faute lourde (Soc.9.4.92 n° 1656 D).</li> <li>➤ Les préjudices résultant de l'absence de motif réel et sérieux et de l'irrégularité formelle du licenciement peuvent être réparés séparément lorsque le salarié a moins de deux ans d'ancienneté (Cass. Soc. 28/01/98 Trav. et Protect. Soc. Ed. du Juris-class. Avril 98 p.11).</li> </ul>
Cumul d'indemnités	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise peuvent prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, préjudice résultant aussi bien de l'irrégularité du licenciement pour vice de forme que de fond (Cass. Soc.30/05/90 n°88-41329 - Bull.V n°225).</li> </ul> <p>Dommages et intérêts. - Salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté et étant en fonction depuis moins de six mois.-Indemnité ne pouvant être supérieure au salaire correspondant à la durée effective du travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ A légalement justifié sa décision la Cour d'appel qui a débouté un salarié de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ayant constaté qu'elle avait travaillé durant 2 mois et qui lui avait été accordé une indemnité au moins égale à 2 mois de salaire, alors que s'il résulte de la combinaison des art. L. 122-14, alinéa 2, L. 122-14-4 et L.122-14-5, alinéa 1er, du code du travail que, dès lors que la règle posée par l'article L. 122-14 du code du travail, 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'art. L. 122-14-4 du code du travail, 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; que toutefois aux termes de la dernière phrase du premier alinéa de l'art. L. 122-14-4 du code du travail "l'indemnité due au salarié licencié pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse ne peut être "inférieure aux salaires des 6 derniers mois"; qu'il en résulte que dans le cas où, en vertu de l'art. L. 122-14-5, les dispositions de l'art. L. 122-14-4 sont applicables à un salarié ayant moins de 2 ans d'ancienneté et étant en fonction depuis moins de 6 mois, l'indemnité ne peut, dès lors, être supérieure au salaire correspondant à la durée effective du travail. (Cass. soc., 24 avril 2001 - pourvoi n° 99.40.156 Melle Garnaud c. Chevalier et Société Chevalier - Cah. Soc. Bar.de Paris tables 2001 - n° 132 A 28 - p.32).</li> </ul>
Qualification	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Lorsque l'employeur a mis fin au contrat de travail en considérant à tort le salarié comme démissionnaire, la rupture s'analyse en un licenciement (Soc.25.06.92, Bull. 92 V n° 419).</li> <li>➤ La circonstance que le contrat de travail a été rompu par l'employeur avant tout commencement d'exécution ne retire pas à cette rupture le caractère d'un licenciement (Cass. Soc. 02/02/99 Bull. 99 V n° 52).</li> </ul>
Imputabilité	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ L'employeur qui ne verse pas les rémunérations dues à leur échéance, que ces rémunérations résultent d'un contrat de travail, de la convention collective, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, provoque la rupture du contrat de travail qui s'analyse en un licenciement (Cass. Soc. 18/11/98 Bull. 98 V n° 495).</li> <li>➤ Une cour d'appel qui relève que l'employeur n'exécutait pas ses obligations depuis plus de trois mois en s'abstenant de régler les rémunérations au salarié ou en lui remettant un chèque sans provision décide exactement que l'employeur s'était rendu responsable de la rupture intervenue à la date à laquelle le salarié avait décidé de cesser son travail (Cass. Soc. 19/05/99 n°97-40.383 D. Sem. Soc. Lamy n°936 p.13).</li> </ul> <p>Prise d'acte de la rupture par le salarié.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission.</li> </ul> <p>Viole en conséquence les articles L. 122-4, L. 122-13 et L. 122-14-3 du Code du travail la cour d'appel qui décide que la rupture du contrat de travail par le salarié, motivée par des fautes qu'il impute à l'employeur, ne caractérise pas une volonté claire et non équivoque de démissionner, peu important le caractère réel ou non des fautes ainsi alléguées, et ne peut donc s'analyser qu'en un licenciement réputé sans cause réelle et sérieuse (arrêt SOC. - 25 juin 2003.BICC 587 n° 1385 ).</p> <p>Justifie au contraire légalement sa décision la cour d'appel qui, pour débouter des salariés de leur demande, a constaté que les griefs allégués par eux n'étaient pas établis de sorte que leur prise d'acte de la rupture produisait les effets d'une démission (arrêts SOC. - 25 juin 2003. BICC 587 n° 1385).</p>

## Motifs énoncés dans la prise d'acte de la rupture

✎ L'écrit par lequel le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur ne fixe pas les limites du litige. Le juge est tenu d'examiner les manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans cet écrit. (Cass. Soc., 29 juin 2005, n° 03-42.804 P+B+R+I - Semaine Soc. Lamy n° 1122).

Non respect d'une obligation de sécurité (Tabagisme)

✎ Tenu d'une obligation de sécurité de résultat vis-à-vis des salariés quant à leur protection contre le tabagisme dans l'entreprise, l'employeur doit s'assurer que l'interdiction de fumer dans un bureau collectif est effectivement respectée. A défaut, le salarié confronté au tabagisme de ses collègues est en mesure de prendre acte de la rupture de son contrat de travail. (Cass. Soc., 29 juin 2005, n° 03-44.412 P+B+R+I - Semaine Soc. Lamy n° 1122).

## Licenciement vexatoire

✎ Manque à son obligation de loyauté l'employeur qui annonce à ses partenaires qu'un salarié ne peut plus représenter la société et qu'il est remplacé, alors que le licenciement de l'intéressé n'a pas encore été prononcé. Ce fait caractérise des conditions particulièrement vexatoires de licenciement. (Cass. soc., 6 nov. 2002, n° 00-44.177 D - Sem. Soc. Lamy n° 1098 p.15).

✎ Une cour d'appel qui relève que la lettre de rupture avait été signée pour ordre par une secrétaire hiérarchiquement subordonnée à la salariée licenciée peut décider que cette seule circonstance conférait au licenciement un caractère vexatoire. (Cass. soc., 28 oct. 2002, n° 00-44.548 D - Sem. Soc. Lamy n° 1098 p.15).

## Textes

Art. L.1231-1 (ex art L.122-4) et suiv. D1247-1 et suiv. (ex art R.122-1) et suiv. du code du travail.

## Licenciement pour inaptitude

### Définition

L'inaptitude est C'est un acte médical effectué par le médecin du travail qui constate l'aptitude ou l'inaptitude. Il rend un avis mais formule aussi des propositions de reclassement. Que l'inaptitude soit temporaire, définitive, partielle ou totale, le salarié ne doit plus pouvoir accomplir sa prestation de travail dans les conditions initialement fixées par le contrat de travail.

Cet acte se distingue d'autres notions qui se rapportent également à l'état de santé, mais qui n'ont pas les mêmes effets juridiques que l'inaptitude.

### Constata-tion

L'inaptitude du salarié à son poste de travail ne peut être constatée que par le médecin du travail, soit dans le cadre de la surveillance médicale (visite d'embauche, visites ponctuelles et périodiques), soit dans le cadre de la visite médicale de reprise.

✎ L'initiative de la visite appartient à l'employeur (C. trav. art. L 4624-21, art. L 4624-22 et L 4624-23, ex-art. R 241-51 ; Cass. soc. 12 mars 1987 n° 1040 S, Etablissements Michel Leveaux c/ Boggio Bernier).

✎ L'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail ou qui le considère comme rompu du fait du salarié doit mettre en oeuvre la procédure de licenciement. Par conséquent, constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse la prise d'acte de la rupture par l'employeur qui se prévaut simplement du fait que le salarié a démissionné verbalement et a quitté son poste de travail. (Cass. soc., 11 févr. 2004, n° 01-45.220 P)

### Double examen médical

Selon l'article R. 4624-31 du code de travail, sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celle des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude qu'après avoir réalisé deux examens médicaux de l'intéressé, espacés de deux semaines. Ce texte n'impose pas que la constatation de l'inaptitude soit faite lors d'un examen médical de reprise consécutif à une suspension du contrat de travail, le médecin du travail pouvant la constater après tout examen médical qu'il pratique au cours de l'exécution du contrat de travail. (Cass.Soc. - 8 avril 2010. N° 09-40.975 BICC727 N°1373)

### un seul examen médical en présence d'un danger immédiat

✎ Selon l'article L. 4624-31 du code du travail, sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité de l'intéressé ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude d'un salarié à son poste de travail qu'après deux examens médicaux espacés de deux semaines. Il s'ensuit que cette inaptitude ne peut être déclarée après un seul examen médical que si la situation de danger résulte de l'avis du médecin du travail ou si cet avis indique, outre la référence à l'article R. 4624-31 du code du travail, qu'une seule visite est effectuée. Violent ce texte la cour d'appel qui retient qu'était régulière l'inaptitude constatée par le médecin du travail après un seul examen médical et refuse de déclarer nul le licenciement du salarié, alors qu'elle avait constaté que l'avis du médecin du travail ne mentionnait pas, outre la référence à l'article R. 241-51-1, devenu l'article R. 4624-31, qu'une seule visite était effectuée, et que la mention d'une procédure d'urgence ne pouvait y suppléer. (Soc. - 20 janvier 2010. N° 08-45.270. - CA Orléans, 14 février 2008. BICC724 N°960)

L'avis des délégués du personnel sur le reclassement du salarié prévu par l'article L. 1226-10 du code du travail doit être recueilli après que l'inaptitude de l'intéressé a été constatée dans les conditions prévues par l'article R. 4624-31 de ce code, et avant la proposition à l'intéressé d'un poste de reclassement approprié à ses capacités. Justifie légalement sa décision de déclarer sans cause réelle et sérieuse un licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement la cour d'appel qui, ayant relevé que la première offre de reclassement, intervenue antérieurement à la seconde visite de reprise, était prématurée, a constaté que la seconde offre de reclassement était intervenue la veille de l'avis des délégués du personnel, donné postérieurement à l'engagement de la procédure de licenciement. (Soc. - 28 octobre 2009. N° 08-42.804 ( BICC719 N° 456)

✎ Il résulte de l'article L. 1226-10 du code du travail que l'avis des délégués du personnel doit être recueilli avant que la procédure de licenciement d'un salarié inapte à son emploi en conséquence d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ne soit engagée et de l'article L. 2312-2 du code du travail que la mise en place de ces délégués est obligatoire, sauf établissement d'un procès-verbal de carence. Fait une exacte application des dispositions des articles L. 12226-10 et L. 12226-15 du code du travail la cour d'appel qui, pour condamner l'employeur au paiement de dommages-intérêts, après avoir constaté que la consultation des délégués du personnel n'avait pu avoir lieu à défaut de délégué, a retenu que l'employeur, qui ne contestait pas devoir organiser les élections, ne justifiait ni d'un procès-verbal de carence ni de l'impossibilité d'organiser celles-ci avant d'avoir engagé la procédure de licenciement du salarié déclaré inapte. Soc. - 23 septembre 2009. N° 08-41.685 BICC717 N° 252)

### Périmètre de l'obligation de Reclassement

✎ Les possibilités de reclassement d'un salarié déclaré inapte par la médecine du travail doivent être recherchées à l'intérieur du groupe, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation leur permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel. Dès lors, doit être approuvée la cour d'appel qui, ayant relevé que divers éléments démontraient une organisation et des relations de partenariat permettant la permutation du personnel dans une des maisons de retraite gérées par l'employeur, bien que celles-ci soient constituées sous forme de sociétés indépendantes, a constaté que l'employeur ne justifiait pas avoir effectué une recherche effective de reclassement au sein d'un groupe à l'intérieur duquel devait être mis en oeuvre le reclassement, ce qui rendait le licenciement sans cause réelle et sérieuse. (Soc. - 24 juin 2009. N° 07-45.656 BICC713N° 1646)

### Préavis

✎ Si un salarié ne peut en principe prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'il est dans l'impossibilité physique d'exécuter en raison de son inaptitude physique à son emploi, cette indemnité est due en cas de rupture du contrat de travail imputable à l'employeur en raison du manquement à son obligation de reclassement ou de non-reprise du paiement du salaire à l'issue du délai d'un mois, ce par application des articles L. 1226-2 à L. 1226-4 du code du travail. En conséquence, doit être approuvé l'arrêt d'une cour d'appel qui, ayant prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail en raison de la non-reprise du paiement des salaires plus d'un mois après la visite de reprise ayant constaté l'inaptitude du salarié, lui accorde une indemnité compensatrice de préavis. Soc. - 24 juin 2009. REJETN° 08-42.618 BICC713N° 1651

- indemnité spéciale** ➤ Il résulte de la combinaison des articles L. 1226-14, L. 1226-12, L. 1226-15 et L. 1226-8 du code du travail que l'indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9 du code du travail et versée sans condition d'ancienneté dans l'entreprise n'est due que dans le cas du licenciement prononcé en raison de l'impossibilité de reclassement du salarié déclaré inapte, par le médecin du travail ou du refus non abusif, par le salarié inapte de l'emploi proposé. Soc. - 8 avril 2009. CASSATION PARTIELLE SANS RENVOI N° 07-45.234 BICC708N°1205)
- L'indemnité spéciale de licenciement prévue par l'article L.122-32-6, devenu L.1226-14, du code du travail est, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, égale au double de l'indemnité légale prévue par l'article L.122-9, devenu L. 234-9, de ce code. Viole l'article L.1226-14 susvisé la cour d'appel qui, sans relever l'existence de telles dispositions conventionnelles, condamne l'employeur à payer au salarié, licencié pour inaptitude à la suite d'un accident du travail, une somme correspondant au double d'une indemnité conventionnelle. (Soc. - 25 mars 2009. N° 07-41.708. BICC707N°1122)
- Le délai d'un mois fixé par l'article L.122-24-4, devenu L.1226-4, du code du travail, qui court à compter du second examen du médecin du travail constatant l'inaptitude, avant que l'employeur ne soit tenu de reprendre le paiement du salaire au salarié ni licencié ni reclassé, ne peut être prorogé ni suspendu, peu important que le médecin du travail soit conduit à préciser son avis après la seconde visite. Doit en conséquence être approuvé l'arrêt qui condamne un employeur au paiement d'un rappel de salaire pour la période du 21 au 27 octobre 2004, le salarié n'ayant été licencié que le 27 octobre alors que la deuxième visite était intervenue le 21 septembre 2004, même si le médecin du travail avait été conduit à émettre, le 14 octobre, une réserve supplémentaire sur la nature des postes que le salarié pouvait occuper. (S. oc. - 25 mars 2009. N° 07-44.748 BICC707N°1123)
- Il résulte de l'article L.122-32-6, devenu L. 226-14, du code du travail que l'employeur est tenu de verser au salarié déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi occupé précédemment et dont le contrat a été rompu une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui de l'indemnité prévue à l'article L.122-8, devenu L.1234-5 dudit code ; que l'article L.323-7, devenu L.5213-9, du code du travail, qui a pour but de doubler la durée du délai-congé en faveur des salariés handicapés, n'est pas applicable à l'indemnité compensatrice prévue à l'article L.1226-14. Soc. - 10 mars 2009. N° 08-42.249. BICC706N°1028)
- Il résulte de l'article L.122-45 du code du travail et de l'article L.122-14-4, devenu L.1235-2 et suivants, d'une part, que l'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail ou qui le considère comme rompu du fait du salarié doit mettre en oeuvre la procédure de licenciement et qu'à défaut, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'autre part, qu'aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail et qu'en l'absence de constatation par le médecin du travail de l'inaptitude du salarié à reprendre l'emploi précédemment occupé ou tout emploi dans l'entreprise, le licenciement est nul. Dès lors, la radiation des cadres instituée par l'article 44 de la convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale s'analyse en un licenciement fondé exclusivement sur l'état de santé, et donc nul. Doit être cassé l'arrêt d'une cour d'appel qui décide que la radiation des cadres d'une salariée de la sécurité sociale ne peut s'analyser en un licenciement. Soc. - 25 février 2009. CASSATION N° 07-41.724 BICC705N°939)
- Prive sa décision de base légale au regard des dispositions de l'article L.122-24-4, alinéa premier, devenu L.1226-2 du code du travail, qui s'appliquent au contrat à durée déterminée, et de l'article L.122-3-8, alinéa premier, devenu L.1243-1 du même code, la cour d'appel qui déboute un salarié, engagé selon un contrat à durée déterminée et déclaré inapte consécutivement à une maladie ou à un accident d'origine non professionnelle, d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de son employeur et de paiement de dommages-intérêts, sans rechercher, comme elle y était invitée, si l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement et si ce manquement était constitutif d'une faute grave. Soc. - 26 novembre 2008. N° 07-40.802 BICC699N°456
- Seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail émises au cours de la visite de reprise peuvent être prises en considération pour apprécier le respect par l'employeur de son obligation de reclassement. Viole dès lors l'article L.122-24-4, alinéa premier, devenu L.1226-2 du code du travail, la cour d'appel qui décide que le licenciement d'un salarié pour inaptitude physique reposait sur une cause réelle et sérieuse, alors qu'il ressortait de ses constatations que l'employeur, qui avait informé le salarié de l'impossibilité de le reclasser dès le lendemain du second avis constatant l'inaptitude, n'avait pas recherché de possibilités de reclassement postérieurement à cet avis. Soc. - 26 novembre 2008. N° 07-44.061. -BICC699N°457

---

Prise d'acte de la rupture (Cf fiche )

---

**Définition** La prise d'acte n'est pas un mode de rupture prévu par le code du travail. C'est un mécanisme juridique, qui permet au salarié de prendre l'initiative de la rupture tout en essayant d'en imputer la responsabilité à l'employeur. La prise d'acte est une manifestation de volonté du salarié de rompre le contrat, motivée par des manquements de l'employeur à ses obligations.

La prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur qui empêche la poursuite du contrat de travail (Cass. soc. 30 mars 2010, n 08-44236).

A l'origine la prise d'acte constituait un "auto licenciement "

La rupture s'analyse en un licenciement lorsque l'employeur, par son fait, a rendu impossible pour le salarié la poursuite de l'exécution du contrat de travail » (Cass. soc., 22 sept. 1993, n 92-41.441; Cass. soc., 14 nov. 1995, n 92-40.923).

Toute prise d'acte du salarié s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, « même si, en définitive, les griefs invoqués ne sont pas fondés » (Cass. soc., 26 sept. 2002, Bull. civ. V, n 284).

Depuis 2003 - la prise d'acte constitue soit un licenciement sans cause réelle et sérieuse soit une démission

C'est un mode de rupture du contrat de travail dont les effets dépendent de la justification de cette rupture

Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission. (Cass. soc., 25 juin 2003, nos 01-42.335 et 01-43.578 P+B+R+I).

**La prise d'acte est réservée au salarié** La prise d'acte est réservée au seul salarié. L'employeur ne peut prendre acte de la rupture du contrat de travail. À défaut, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Seule, la voie du licenciement est ouverte à l'employeur : « l'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail ou qui le considère comme rompu du fait du salarié doit mettre en oeuvre la procédure de licenciement, faute de quoi la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse » (Cass. soc., 25 juin 2003, n 01-40.235 ).

L'employeur qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail ou qui le considère comme rompu du fait du salarié doit mettre en oeuvre la procédure de licenciement. Par conséquent, constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse la prise d'acte de la rupture par l'employeur qui se prévaut simplement du fait que le salarié a démissionné verbalement et a quitté son poste de travail. (Cass. soc., 11 févr. 2004, n 01-45.220 P SEMAINE SOC. LAMY N° 1158 ).

---

Résiliation judiciaire

---

**Définition** La demande de résiliation judiciaire n'emporte pas rupture du contrat de travail. Celui-ci continue à s'exécuter jusqu'à la décision du juge qui dira si les griefs invoqués par le salarié à l'appui de sa demande justifient ou non la rupture.

S'agissant de la résiliation judiciaire, le salarié reste dans les locaux de l'entreprise. C'est alors au juge saisi d'apprécier si l'inexécution par l'employeur de certaines de ses obligations présente une gravité suffisante pour justifier la résiliation du contrat (Cass. soc., 15 mars 2005, n 03-41.555).