

M4 : INTÉGRER LA TECHNIQUE DE RÉDACTION DES DÉCISIONS PRUD'HOMALES

Comment lire un arrêt de la Cour de cassation ?

Cette fiche technique a pour objectif de vous aider à vous repérer dans la lecture d'un arrêt rendu par la Cour de cassation.

Il existe deux grands types d'arrêts rendus par la Cour de cassation :

- **les arrêts de cassation** : la Cour de cassation annule en tout ou partie la décision qui est attaquée ;
- **les arrêts de rejet** : la Cour de cassation valide la décision qui a été rendue par le conseil de prud'hommes lorsqu'il statue en premier et dernier ressort ou par la chambre sociale de la cour d'appel.

LIRE UN ARRÊT DE CASSATION

ARRÊT DE L'ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE DU 22 AVRIL 2011

Vu les articles L. 1132-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

La cour commence par **viser le ou les textes** qui sont applicables au litige.

Attendu que si l'article L. 1132-1 du code du travail fait interdiction de licencier un salarié, notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, ce texte ne s'oppose pas au licenciement motivé, non 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 ; que celui-ci ne peut toutefois être licencié que si ces perturbations entraînent la nécessité pour l'employeur de procéder à son remplacement définitif par l'engagement d'un autre salarié ;

Elle **rappelle ensuite la règle de droit qui en découle et qui fonde sa décision** : soit elle reprend le ou les textes applicables, soit elle se réfère au principe jurisprudentiel qui s'y rattache.

Attendu, selon l'arrêt attaqué, rendu sur renvoi après cassation (Soc., 18 octobre 2007, pourvoi n° 06-44.251), que Mme X, employée depuis le 1er mai 1983 par le syndicat des copropriétaires du 92-94 rue d'Alésia à Paris en qualité de gardienne à temps complet, s'est trouvée en arrêt de travail pour maladie du 8 au 23 mars 2003, puis du 25 avril au 30 novembre 2003 ; qu'ayant été licenciée le 19 novembre 2003, avec un préavis expirant le 22 février 2004, pour le motif suivant : " maladie prolongée rendant nécessaire votre remplacement définitif pour assurer un fonctionnement normal du service gardiennage", elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Il s'agit du **rappel des faits**, c'est-à-dire des éléments constants du litige qui oppose les parties, **et de la procédure**.

Attendu que pour juger le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse et débouter la salariée des demandes présentées de ce chef, l'arrêt retient que les tâches confiées à Mme X ont été intégralement reprises par un salarié d'une entreprise de services dans le cadre de dispositions s'inscrivant dans la durée, ce qui caractérise son remplacement effectif et définitif dans des conditions établissant la bonne foi du syndicat des copropriétaires, au demeurant présumée, ce système d'emploi indirect ayant l'avantage de mieux le garantir d'une absence prolongée du gardien, situation dont il avait durablement pâti et contre laquelle il était en droit de se prémunir ;



Dans cette partie, la Cour de cassation rappelle la **décision rendue par le juge du fond** (CPH ou cour d'appel), ainsi que les motifs qui ont été retenus et qui sont critiqués par le pourvoi d'une des parties, qui l'a saisie.

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés



La Cour de cassation **énonce ici sa décision : la cour d'appel a violé la règle de droit** rappelée en tête de sa décision.

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE, sauf en sa disposition condamnant le syndicat des copropriétaires de l'immeuble 92-94 rue d'Alésia à Paris à payer à Mme X une somme à titre de reliquat d'indemnité conventionnelle de licenciement, l'arrêt rendu le 29 janvier 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, pour le surplus, 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 Versailles (...)



Elle en **tire les conséquences : elle casse et annule l'arrêt** de la cour d'appel. L'affaire est donc renvoyée devant une autre cour d'appel (ici, la CA de Versailles) pour être à nouveau jugée.

LIRE UN ARRÊT DE REJET

ARRÊT DE LA CHAMBRE SOCIALE DU 23 MAI 2007

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Agen, 5 avril 2006), rendu sur renvoi après cassation (chambre sociale, 20 avril 2005, pourvoi n° Y 3 41-916), que Mme X..., négociatrice immobilière à la SCP Y..., Z... et A... devenue SCP Y..., A..., B..., titulaire d'un office notarial, a été licenciée pour faute grave le 23 août 2000 ; qu'elle a saisi le conseil de prud'hommes en contestant son licenciement et en faisant état d'un harcèlement sexuel ; (...)

La Cour de cassation commence par **rappeler les faits**, c'est-à-dire les éléments constants du litige qui oppose les parties, **et la procédure**.

Attendu que la SCP notarial et M. Y... font grief à l'arrêt d'avoir déclaré établi le harcèlement sexuel de la salariée et de lui avoir alloué une somme à ce titre, alors selon le moyen :

Elle **rappelle la solution qui a été retenue par le juge du fond** (ici, la cour d'appel a dit que le harcèlement sexuel était caractérisé) et **qui est critiquée** par l'employeur.

1°/ que l'enregistrement et la reconstitution d'une conversation ainsi que la retranscription de messages, lorsqu'ils sont effectués à l'insu de leur auteur, constituent des procédés déloyaux rendant irrecevables en justice les preuves ainsi obtenues ; que, dès lors, en se fondant sur des messages téléphoniques d'août 1998 reconstitués et retranscrits par un huissier à l'insu de leur auteur et sur l'enregistrement d'un entretien d'avril 2000 effectué par la salariée sur une microcassette à l'insu de son employeur, la cour d'appel a violé les articles 9 du nouveau code de procédure civile et 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ; (...)

Elle **énonce les moyens de droit soulevés par l'employeur pour critiquer la décision** du juge du fond (ici, l'employeur soutient que la preuve apportée par la salariée des faits de harcèlement sexuel, à savoir des SMS, est déloyale et n'est pas recevable ; il estime que la cour d'appel ne pouvait pas les retenir).

Mais attendu que si l'enregistrement d'une conversation téléphonique privée, effectué à l'insu de l'auteur des propos invoqués, est un procédé déloyal rendant irrecevable en justice la preuve ainsi obtenue, il n'en est pas de même de l'utilisation par le destinataire des messages écrits téléphoniquement adressés, dits S. M. S., dont l'auteur ne peut ignorer qu'ils sont enregistrés par l'appareil récepteur ;



La cour **développe les motifs de sa décision**, ce qui permet de bien **cerner la question de droit qui est posée à la cour** (ici, la question n'est pas de savoir si Mme X. a été victime ou non de harcèlement, mais de savoir si les éléments de preuve qu'elle a produits sont recevables ; la cour répond ici par l'affirmative).

Et attendu (...) [que] la cour d'appel a constaté, par une appréciation souveraine, que les messages écrits adressés téléphoniquement à la salariée le 24 août 1998 et les autres éléments de preuve soumis à son examen établissaient l'existence d'un harcèlement ;
D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;



Elle en **tire ensuite les conséquences quant à l'arrêt critiqué** (ici, elle en déduit que la cour d'appel pouvait retenir les SMS comme des éléments de preuve du harcèlement sexuel)

PAR CES MOTIFS :
REJETTE le pourvoi



Elle **rejette en conséquence le pourvoi**, c'est-à-dire la critique de l'employeur, qui n'est pas fondée.

IDENTIFIER LES NOUVELLES RÈGLES DE RÉDACTION DES ARRÊTS DE LA COUR DE CASSATION

Depuis la fin de l'année 2019, la Cour de cassation a adopté un nouveau mode de rédaction de ses arrêts.

Tout d'abord, elle abandonne la rédaction en une phrase unique, introduite par des attendus, au profit d'une rédaction en style direct, accompagnée d'une numérotation des différents paragraphes qui composent la décision et qui seront aussi assortis d'un titre.

Ensuite, tous les arrêts, de cassation ou de rejet, seront construits selon le même plan en trois parties, bien identifiées :

1. **Les faits et la procédure**, c'est-à-dire les éléments constants qui permettent de comprendre le litige qui oppose les parties ;
2. **L'examen des moyens du pourvoi**, c'est-à-dire de la critique formulée contre la décision attaquée ; dans cette partie, la Cour de cassation commence par rappeler les termes de la critique (« énoncé du moyen ») avant d'y répondre (« réponse de la Cour ») ;
3. **Le dispositif de l'arrêt**, c'est-à-dire ce que la Cour de cassation décide, introduit par la formule « Par ces motifs ».

Les arrêts les plus importants, notamment ceux qui opèrent un revirement de jurisprudence, qui interprètent un texte nouveau, qui tranchent une question de principe ou qui ont trait à la garantie de droits fondamentaux, feront l'objet d'une motivation dite développée. La Cour de cassation y explicitera le raisonnement l'ayant conduit à adopter telle ou telle solution plutôt qu'une autre, ainsi qu'à donner des éléments permettant de mieux apprécier la portée de la décision énoncée.

L'arrêt rendu par la chambre sociale le 5 février 2020 est un exemple d'arrêt qui suit ces nouvelles modalités de rédaction, avec une motivation développée :

FAITS ET PROCÉDURE

1. Selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 8 novembre 2018) et les productions, M. I... a été engagé par la société Idex énergies à compter du 1er février 2003 en qualité de technicien chargé de la maintenance et affecté à la maison d'arrêt de Luynes.
2. Après avoir été convoqué le 8 août 2012 à un entretien préalable, il a été licencié pour faute grave le 14 septembre 2012.
3. Contestant son licenciement, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes indemnitaires.

EXAMEN DU MOYEN

Enoncé du moyen → La Cour de cassation reprend la solution à laquelle le juge du fond est parvenue et qui est critiquée et énonce les raisons pour lesquelles cette décision est critiquée

(...) 7. Le salarié fait [grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes] alors : (...)

2°/ que la faute grave, qui est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, s'apprécie au regard de l'ensemble des circonstances de l'espèce ; qu'en retenant la faute grave, sans rechercher, comme elle y était pourtant invitée, si l'ancienneté du salarié, l'absence d'antécédents disciplinaires avant l'été 2012, le comportement exemplaire du salarié (...) étaient de nature à démontrer la qualité de [son] travail sur presque dix années au service de la société Z et priver cette faute de son caractère de gravité, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

3°/ que les juges du fond ont l'obligation de rechercher la cause exacte du licenciement. En considération dans le licenciement de M. A était justifié par son comportement constitutif d'une faute grave, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée (...), si son licenciement ne s'inscrivait pas dans la volonté de l'employeur de réduire les effectifs, la cour d'appel a méconnu l'étendue de ses pouvoirs et violé l'article L. 1235-1 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige ;

Réponse de la Cour → Dans cette partie, la Cour de cassation va répondre à la critique et énoncer la solution qu'elle a retenue. Pour cela, elle va exposer tout son raisonnement : après avoir rappelé les textes et la règle de droit sur laquelle elle se fonde, elle vérifie si le juge du fond l'a bien appliquée. Elle peut aussi rappeler ici les solutions qu'elle a antérieurement adoptées pour situer sa décision dans la jurisprudence.

8. Appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis et sans être tenue d'entrer dans le détail de l'argumentation des parties, la cour d'appel, écartant par là-même toute autre cause de licenciement, a relevé que le salarié avait mis en place, à l'insu de ses collègues de travail et sans autorisation, une caméra dans les locaux de l'administration pénitentiaire [où il travaillait] et a pu décider que ce fait était constitutif d'une faute grave.

9. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS (...), LA COUR : → Il s'agit du dispositif de l'arrêt où la Cour tire toutes les conséquences de la décision qu'elle a arrêtée (ici, elle rejette le pourvoi et statue sur les mesures accessoires)

REJETTE le pourvoi ; Condamne M. I... aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;