



3<sup>e</sup> année licence droit  
Cours de A à K + Salariés

## RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL - Pratique

Durée de l'épreuve : 3 heures.

SUJET RECTO VERSO

Document autorisé : CODE DU TRAVAIL, à l'exception de l'édition de la revue Fiduciaire.

SUJET :

**Commentez l'arrêt suivant :**

**Cour de cassation  
chambre sociale**

**Audience publique du 12 septembre 2018**

**N° de pourvoi: 16-11690**

**Publié au bulletin**

**Cassation partielle sans renvoi**

**REPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme Y..., salariée de l'Agence du Palais, gérée par Mme X..., a été engagée le 6 janvier 2004 en qualité de négociatrice immobilier par la société Dupain ; que le 3 mars 2009, elle a été licenciée pour faute grave par cette dernière et a saisi la juridiction prud'homale ; que Mme X... a été désignée en qualité de liquidateur amiable de la société Dupain ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement pour faute grave dépourvu de cause réelle et sérieuse et de le condamner à verser des sommes à la salariée, alors, selon le moyen :

1°/ que caractérise une faute grave, la seule diffusion, publique ou privée, par le salarié sur le réseau social Facebook de propos injurieux et humiliants à l'encontre de son employeur ; qu'ayant relevé que Mme Y... avait proféré des propos injurieux et offensants à l'égard de Mme X..., son employeur, et en décidant cependant que ce grief n'est pas constitutif d'une faute grave au motif inopérant que l'employeur n'en

démontre pas le caractère public dès lors que les termes litigieux n'étaient accessibles qu'à un groupe fermé de quatorze personnes et étaient donc d'ordre privé, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-1, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

2°/ qu'en écartant la faute grave sans rechercher, comme elle était invitée à le faire, si ce grief tiré de la diffusion de propos injurieux et offensants à l'égard de l'employeur n'était pas au moins constitutif d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'après avoir constaté que les propos litigieux avaient été diffusés sur le compte ouvert par la salariée sur le site facebook et qu'ils n'avaient été accessibles qu'à des personnes agréées par cette dernière et peu nombreuses, à savoir un groupe fermé composé de quatorze personnes, de sorte qu'ils relevaient d'une conversation de nature privée, la cour d'appel a pu retenir que ces propos ne caractérisaient pas une faute grave ; qu'exerçant le pouvoir qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code du travail, elle a décidé que le grief ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ; .....

*A l'attention des étudiants : Les trois moyens évoqués dans la suite de l'arrêt ne sont pas reproduits ; un des moyens concerne les congés payés évoqués dans le dispositif de l'arrêt. Le dispositif de l'arrêt concernant les congés payés n'a donc pas à être commenté*

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, par voie de retranchement, mais seulement en ce qu'il condamne Mme X..., en qualité de liquidateur amiable de la société Dupain à payer à Mme Y... une somme de 173,91 euros à titre de congés payés afférents à un rappel de commissions, l'arrêt rendu le 3 décembre 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi de ce chef ;

Laisse à chaque partie la charge de ses dépens ;

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

Licence 3 DROIT (L-Z)

Examens du 1<sup>er</sup> semestre 2018/2019

Session 1



## Relations individuelles de travail

### Sujet pratique

Cours de Mélanie Schmitt

SUJET RECTO VERSO

SUJET :

**Commentez l'arrêt suivant :**

**Cour de cassation, chambre sociale, 24 octobre 2018, N° de pourvoi: 17-16489**, Non publié au bulletin

Sur le premier moyen :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 17 février 2017), qu'engagée à effet du 3 janvier 2000 en qualité de secrétaire-aide comptable, par la société Atsi Formation, Mme Y... a été licenciée pour faute le 16 avril 2013 ; que contestant cette mesure, elle a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande tendant à voir juger son licenciement sans cause réelle et sérieuse et de sa demande indemnitaire à ce titre, alors, selon le moyen, que :

1°/ l'insuffisance professionnelle, sauf mauvaise volonté délibérée ou abstention volontaire du salarié, ne constitue pas une faute ; qu'en se fondant, pour dire le licenciement pour faute de la salariée justifié, sur des retards dans le traitement administratif des dossiers et sur deux erreurs dans la réalisation de cartes Caces, quand de tels griefs, dont elle n'a pas constaté qu'ils procédaient de la mauvaise volonté délibérée de la salariée, relevait de l'insuffisance professionnelle et non de la faute, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les articles L. 1232-1, L. 1235-1 et L. 1331-1 du code du travail ;

2°/ l'insuffisance professionnelle, sauf mauvaise volonté délibérée ou abstention volontaire du salarié, ne



constitue pas une faute ; qu'en retenant, pour dire le licenciement pour faute justifié, que la salariée avait été alertée sur les retards dans l'expédition des cartes de stage et avait fait l'objet d'un rappel à l'ordre en novembre 2011 quant au respect des procédures de délivrance de cartes, quand de tels motifs sont impropres à caractériser la mauvaise volonté délibérée de la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1, L. 1235-1 et L. 1331-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté que la salariée avait procédé avec retard au traitement des certificats de stage et cartes, alors qu'elle avait été alertée à deux reprises sur ce point, qu'elle avait précédemment fait l'objet d'un rappel à l'ordre en novembre 2011 quant au respect des procédures de délivrance et qu'elle avait délivré à deux reprises des certificats de capacité erronés, a fait ressortir que ces manquements procédaient d'une mauvaise volonté délibérée et revêtaient un caractère fautif ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

(...)

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

**Durée de l'épreuve : trois heures**

**Document(s) autorisé(s) : code du travail (à l'exception du Mégacode)**

**Matériel autorisé : aucun**