

Melun

Session : Septembre 2018

Année d'étude : Troisième année de licence économie-gestion mention administration économique et sociale

Discipline : *Droit social*
(Unité d'Enseignements Fondamentaux 2)

Titulaire(s) du cours : Mme Carole HARDOUIN-LEGOFF

Document(s) autorisé(s) : Code du travail (dépourvu de toute annotation)

Durée de l'épreuve : 3 heures.

Les étudiants devront traiter au choix l'un des deux sujets suivants :

SUJET THEORIQUE : La cause réelle et sérieuse de licenciement.

SUJET PRATIQUE : Commentaire de l'arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 16 juin 1998 :

Sur le moyen unique, pris en ses première et deuxième branches :

Vu l'article 1134 du Code civil, ensemble les articles L. 122-14-3, L. 122-40, L. 122-41 et L. 122-44 du Code du travail ;

Attendu qu'une modification du contrat de travail, prononcée à titre de sanction disciplinaire contre un salarié, ne peut lui être imposée ; que, cependant, en cas de refus du salarié, l'employeur peut, dans le cadre de son pouvoir disciplinaire, prononcer une autre sanction, aux lieu et place de la sanction refusée ;

Attendu que Mme X... a été embauchée le 5 août 1990 par la société Le Berry en qualité de directrice d'hôtel et affectée à l'hôtel-restaurant Le Berry à Bourges ; qu'après un entretien préalable, la société a notifié, le 20 avril 1994, à sa salariée qu'elle était rétrogradée dans l'emploi de " chef de réception " ; que, par lettre du 26 avril 1994, l'intéressée a refusé cette modification de son contrat de travail ; qu'elle a, alors, été licenciée par lettre du 29 avril 1994 ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer à la salariée une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel énonce que la rétrogradation prononcée le 20 avril 1994, après un entretien préalable et au motif de griefs constitutifs de fautes, constituait une sanction disciplinaire et qu'il s'ensuit que les griefs ainsi déjà sanctionnés, à l'égard desquels l'employeur avait épuisé son pouvoir disciplinaire, ne pouvaient plus être invoqués à l'appui du licenciement ; qu'il est donc inutile d'en examiner la réalité et la gravité ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle relève, par ailleurs, que Mme X... avait refusé la modification de son contrat de travail et qu'il lui appartenait, dès lors, d'examiner si les faits invoqués par l'employeur constituaient une cause réelle et sérieuse de licenciement, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur la troisième branche :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné la société Le Berry à payer une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 15 septembre 1995, entre les parties, par la cour d'appel de Bourges ; remet, en conséquence, quant à ce, 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 Lyon.