

## Aide commentaire d'arrêt du 9 avril 2008

Par **glitter06**, le 17/11/2008 à 21:10

Bonjour,

je souhaite un petit coup de pouce pour degager mon plan en droit du travail

Par **mathou**, le 17/11/2008 à 23:23

Bonsoir,

Conformément au point numéro 7 de la Charte du forum, les membres ne peuvent t'aider que si tu donnes tes premiers éléments de réflexion wink Image not found or type unknown

Quelle serait ta problématique, déjà ? Car un plan ne fait que répondre à une problématique en la développant.

En attendant que tu complètes, je place le sujet dans la zone d'attente.

Par **claudeclaude**, le 18/11/2008 à 14:01

Et êtes-vous sûr d'avoir lu l'arrêt : vous ne le reproduisez même pas . Page not found or type unknown

Par **glitter06**, le 19/11/2008 à 08:26

Et mon plan du commentaire de texte que j'en ai pû en tirer :

I)L'acte de rupture strictement encadré

A) La protection du salarié

B)L'existence d'une faute grave selon l'article L 122-3-8 du Code du travail

II)L'appréciation jurisprudentielle aussi bien des fautes que des conséquences

A) La violation du CDD selon l'appréciation des juges.

B) Le paiement de dommages et intérêts apprécié par les juges du fonds.

Par **doui**, le **19/11/2008** à **12:26**

C'est pas encore parfaitement conforme à la charte, mais puisque tu as fait un effort, je

redéplace ton sujet 

Essaie de donner au moins le lien légifrance vers l'arrêt et de dégager une problématique.

Par **glitter06**, le **19/11/2008** à **12:59**

[url:142u0inm]http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEX

Merci mais le soucis c bien ça c'est que j'ai du mal à orienter mes titres alors que je connais bien le sujet

Par **doui**, le **19/11/2008** à **13:09**

trop fort un arrêt sur le PSG !

mdr Vahid X, Laurent Y, entraîneurs du PSG, Francis Z, président, c'est vachement anonyme :lol:



Par **glitter06**, le **19/11/2008** à **13:13**

Quelle sont les fondements pour qualifier la démission?

Par **glitter06**, le **19/11/2008** à **13:17**

Je crois que ma problématique n'est pas assez pertinente car il y a confusion entre les effets du licenciement et de la démission en prenant acte de rupture..

Par **doui**, le **19/11/2008** à **13:47**

Une fois n'est pas coutume, citons une source peu conventionnelle :

<http://www.allpsg.com/news-3854.html>

l'avocat de "vahid X" y explique l'arrêt d'appel et annonce les moyens du pourvoi ...

la qualification de démission se base sur la lettre de "prise d'acte", il y aurait eu rupture unilatérale par le salarié (alors qu'il était simplement suspendu).

le moyen invoqué par l'avocat est que ce n'était pas une suspension mais un licenciement car le salarié a été remplacé définitivement.

le moyen est rejeté, car pas assez d'éléments pour prouver que le remplacement avait un caractère définitif. La Cour de cassation dit que la CA a jugé souverainement.

3ème moyen 2ème branche : l'employeur ne peut réclamer une indemnité pour rupture unilatérale que s'il a subi un préjudice.

Encore une fois, la Cour de cassation considère que la CA a jugé souverainement.

Je pense que ton commentaire doit traiter ces 2 questions :

peut on requalifier la suspension en licenciement ?

y a t il un préjudice ouvrant droit à indemnité ?

ps: je ne fais pas droit du travail et je ne suis pas le plus grand fan du PSG, tu auras peut être des commentaires plus avisés

Par **glitter06**, le **19/11/2008** à **14:02**

Oui tu as totalement raison sur ces deux points..le problème reste le plan dans le sens ou je ne sais pas placé mes idées ..j'ai pensé à mettre dans IB"L'inexistence d'une faute grave" ainsi que IIA)L'appréciation souveraine des juges quand à l'existence ou non d'une faute grave :s

:D

ps: en tout cas c gentil de m'aider Image not found or type unknown

Par **doui**, le **19/11/2008** à **14:13**

En l'espèce, la faute grave, ce serait d'avoir remplacé définitivement le salarié avant de l'avoir licencié. Tu peux discuter de ça dans un I.

Le 2ème problème, c'est une fois acquis (3ème moyen, 2ème branche) qu'il n'y a pas eu de

faute grave, donc qu'il y a bien eu rupture unilatérale par le salarié, dans quelles conditions l'employeur peut-il prétendre à une indemnité ?

Le découpage me paraît assez clair, reste à retravailler les titres et les sous-parties pour voir si ça fait un truc à peu près équilibré.

Par **glitter06**, le **19/11/2008 à 14:31**

Peut-on parler du remplacement alors que cela n'est pas considéré comme faute grave? ne doit-on pas parler plutôt de l'existence d'une nouvelle forme de rupture à l'avantage de l'employeur..(dsl mais j'ai vraiment du mal ..)

Par **doui**, le **19/11/2008 à 15:02**

je te fais l'arrêt en schématique (aka fiche d'arrêt) :

problématique : La rupture unilatérale par le salarié : cause et conséquence.  
--> à affiner et problématiser par rapport à l'espèce

I. La cause: il faut une faute grave  
--> à affiner par rapport à l'espèce

- demandeur : y a une faute grave j'ai été remplacé définitivement parce que X, Y, Z
- défendeur : nan c'était une simple suspension parce que A, B, C
- la Cour de cassation : pas prouvé que c'était un remplacement définitif

--> commentez : en gros qu'est-ce qu'une faute grave et pourquoi en l'espèce c'en est pas une, est-ce que c'est conforme à la jurisprudence, est-ce que ça paraît équitable (là tu peux dire que c'est une nouvelle forme de rupture à l'avantage de l'employeur si ça t'inspire ...)

transition : y a pas de cause valable à la rupture par le salarié, donc c'est une rupture aux torts du salarié

II. la conséquence : droit à indemnité si préjudice  
--> à affiner par rapport à l'espèce

- demandeur : y a pas de préjudice, parce que X, Y, Z
- Cour de cassation : CA a dit que y avait préjudice

--> commentez : en gros qu'est-ce que c'est qu'un préjudice indemnisable, pourquoi en l'espèce c'en est un, est-ce que c'est conforme à la jurisprudence, est-ce que ça paraît équitable ... enfin tous les classiques du commentaire d'arrêt quoi.

Donc oui il faut parler de pourquoi le remplacement n'est pas une faute grave, et oui tu peux dire que c'est une à l'avantage de l'employeur si ça t'inspire.

Par **glitter06**, le **19/11/2008** à **15:20**

:)

Merci pour ton éclairage =) je vais voir ce que je peux faire Image not found or type unknown

Par **glitter06**, le **19/11/2008** à **18:13**

Non en relisant ce que tu as écrit il a été suspendu mais c'est lui qui a démissionné..toi tu me dis que le remplacement vaut démission..non car l'employeur n'a pas engagé de procédure

de licenciement Image not found or type unknown

Par **doui**, le **19/11/2008** à **18:53**

Pour bien comprendre, il faut aller voir l'article L. 122-3-8 du code du travail.

Le droit : on ne peut rompre un CDD avant échéance qu'en cas de faute grave. Si c'est l'employeur qui fautive, le salarié a droit au versement des salaires restant dus. Si c'est le salarié, l'employeur a droit à indemnisation du préjudice.

Les faits : le salarié a rompu unilatéralement le contrat, par sa "prise d'acte". Ce fait n'est pas remis en cause par les parties. Ce qui est remis en cause par le demandeur, c'est que cette rupture ait les effets d'une démission. La Cour de cassation dit qu' en ce cas ("mais attendu que ..."), il faut appliquer L. 122-3-8.

application du droit au fait :

- demandeur : j'avais le droit de rompre, mon employeur a commis une faute grave (remplacement définitif), je demande versement des salaires restant dus.
- défendeur : il avait pas le droit de rompre, je n'ai pas commis de faute grave (ce n'était qu'une suspension).
- Cour de cassation : CA a jugé souverainement que le remplacement définitif n'est pas prouvé, pas de faute grave, rejet des moyens.

sur la demande reconventionnelle de l'employeur :

- défendeur : la rupture anticipée [b:3qbwbcck]sans cause valable[/b:3qbwbcck] du contrat par le salarié (fait admis [b:3qbwbcck]à titre subsidiaire[/b:3qbwbcck]) me cause un préjudice.
- demandeur : y a pas de préjudice.
- Cour de cassation : la CA a jugé souverainement que y avait un préjudice. Rejet du 3ème moyen 2nd branche.

Rejet du pourvoi.

En gros, personne ne nie vraiment que l'employé a mis fin au contrat, la question est de savoir si y a eu ou non faute grave de l'employeur, qui justifierait, le cas échéant (cf. L. 122-3-8 ), la rupture.

Par **glitter06**, le **19/11/2008** à **20:11**

Ma question est bien posée...pour la problématique..."quelles sont les conditions qui rendront imputables la rupture anticipée du contrat au salarié?quelles en sont les conséquences qui en découlent?"

Par **doui**, le **19/11/2008** à **22:49**

Ca fait un peu trop disserte je trouve. Faudrait que ce soit plus proche de l'arrêt.

Par **glitter06**, le **19/11/2008** à **23:20**

:D

Image not found or type unknown

J'ai repris ta problématique de maniere plus collée à l'arrêt et que penses tu de mon plan final?

I)La non requalification de la prise d'acte en licenciement.

A)L'inexistence d'une faute grave

B)La rupture anticipée du contrat à durée indéterminée par le manager.

II)Le préjudice ouvrant droit à indemnités.

A)L'allocation de dommages et intérêts découlant de la rupture anticipée.

B)L'appréciation souveraine des juges du fond tenant à l'étendu des D.I

Alors ? :s

:D

ps: en tout cas tu as une superbe réflexion vraiment!et merci Image not found or type unknown

Par **doui**, le 20/11/2008 à 00:29

:D

Je sais parfaitement que ma problématique ne collait pas à l'arrêt, c'était volontaire Image not found or type unknown

Tu l'a certes reformulée, mais elle ne colle pas plus à l'arrêt . Elle est beaucoup trop vague pour un commentaire et pourrait s'appliquer à n'importe quel arrêt sur la rupture anticipé.

Et ton plan c'est pareil, c'est un plan de disserte.

je n'ai fait que t'expliquer l'arrêt, comme je l'ai dit, une sorte de fiche d'arrêt, mais le vrai boulot après avoir compris l'arrêt c'est de ~~les~~ commenter. Les petites flèches que j'ai mises (-->)

c'était le boulot qui te reste à faire Image not found or type unknown

:P

Quel est l'intérêt de cet arrêt ? (hormis le fait qu'il parle du PSG Image not found or type unknown)

C'est qu'il fait une distinction entre remplacement temporaire, non constitutif d'une faute grave, et remplacement définitif, constitutif d'une faute grave. Les juges ont qualifié un remplacement temporaire, donc une absence de faute grave.

Jusque là ce n'est qu'une explication de l'arrêt, ce n'est pas un commentaire. C'est déjà bien tu me diras d'avoir compris l'arrêt, ça te fait l'introduction et ça t'évite le hors sujet ...

... mais là où commence la vraie réflexion, c'est de dire des truc genre: tiens donc, j'ai la vague impression que les juges ont une appréciation très restrictive du remplacement définitif. Le demandeur avait quand même pas mal d'éléments tangibles. Pourquoi qu'on favorise encore les méchants patrons contre les gentils salariés ?

C'est un peu l'idée que t'avais eu au début : ce serait pas un peu trop à l'avantage de l'employeur ?

Est ce que ça s'inscrit dans la jurisprudence ? C'est à dire est ce qu'au delà du cas particulier du remplacement définitif (l'arrêt), d'une manière générale la jurisprudence admet restrictivement la faute grave de l'employeur dans le cadre de L. 122-3-8 ?

Pour une problématique qui colle à l'arrêt, ça donnerait un truc du genre :

" Un salarié peut il invoquer l'article L. 122-3-8 du code du travail pour rompre un CDD au motif qu'il a été remplacé ? Dans la négative, comment le préjudice subi par l'employeur doit il s'apprécier ?"

voilà quelques pistes. C'est ce genre de réflexions qui rapportent des points, pas de réexpliquer l'arrêt (tu l'as déjà fait en intro) ...

Je ne peux t'aider beaucoup plus, car comme je l'ai précisé, je n'étudie pas le droit du travail, y a peut être d'autres points intéressants que soulèvent cet arrêt, abondamment commentés par la doctrine.

;)

Bonne chance Image not found or type unknown

Par **glitter06**, le **20/11/2008** à **09:40**

Oui là je pense être cuite car je dois rendre mon travail à 16h30 et je n'ai rien commencé merci quand même

Par **Camille**, le **20/11/2008** à **09:44**

Bjr,  
[quote="doui":2w90rpv1]trop fort un arrêt sur le PSG !

mdr Vahid X, Laurent Y, entraîneurs du PSG, Francis Z, président, c'est vachement anonyme

Image not found or type unknown [quote="doui":2w90rpv1]

:))

X, Y, Z... Une équation à "[i:2w90rpv1]trois inconnus[/i:2w90rpv1]", en bref... Image not found or type unknown

Par **glitter06**, le **21/11/2008** à **12:25**

Mais la problématique fallait faire simple.  
Mais sinon le raisonnement méritait 14 au total il ne me l'a pas ramassé :s