

## analyse d'arret/licenciement

Par **asus180**, le **03/03/2010** à **15:22**

Bonjour,  
j'ai du mal avec cette analyse d'arrêt, pourriez-vous me donner votre avis ?  
(l'arret est à la fin du post)

les parties :

- La société Fabre, employeur, est demandeur au pourvoi
- M. X, salarié, est défendeur au pourvoi

les faits :

- M. X refuse d'effectuer un travail que lui demande son employeur, il est mis à pied à titre conservatoire, puis convoqué à un entretien préalable à son licenciement, il se présente à l'entretien et refuse de reprendre le travail à la fin de l'entretien pour effectuer son préavis ; il est alors licencié pour faute.

les prétentions :

- la société Fabre intente un pourvoi pour annuler l'arrêt rendu par la cour d'appel, car la cour d'appel avait jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse ; la société veut que le licenciement pour faute grave soit confirmé
- M. X souhaite le rejet de la demande de la société (= le rejet du pourvoi)

arguments du demandeur

- 1- Le changement de travail demandé ne constituait pas une modification du contrat de travail, mais un simple changement de condition de travail (en se basant sur la convention collective pour considérer que la préparation d'une livraison ne faisait pas partie des missions de chauffeur-livreur, la cour d'appel a rendu un mauvais arrêt)
- 2- Il est d'usage dans l'entreprise, que les chauffeurs préparent leur livraison, or la cour d'appel n'a pas étudié cet usage, elle n'a donc pas pu rendre un arrêt en toute connaissance de cause.
- 3- La cour d'appel a retenu que le chauffeur n'avait suivi aucune formation, mais elle n'a pas tenu compte du fait qu'il suffisait d'appuyer sur un simple bouton, et qu'il n'y a pas besoin d'une formation pour cela ; elle a donc rendu un arrêt sans tenir compte de la réalité des faits
- 4- La cour d'appel a seulement tenu compte du fait que le salarié n'avait pas à préparer ses livraisons, et donc qu'il n'avait pas à être convoqué à un licenciement pour avoir refusé d'assurer les préparations ; elle n'a pas tenu compte du fait que le salarié a refusé de reprendre le travail après l'entretien préalable

arguments du défendeur : ils ne sont pas exposés

procédure antérieure :

- premier degré : conseil des prud'hommes, où m.x était demandeur et son employeur était défendeur,
  - second degré : cour d'appel de montpellier, on ne sait pas qui était appelant ni qui était intimé
- [u:2xjt0686]====>>> 1ère question, quand l'arrêt ne précise pas arrêt "infirmatif" ou "confirmatif", on ne peut pas savoir le sens du jugement ? ou alors on suppose que l'arrêt va dans le même sens que le premier degré (ce qui sous-entend que l'arrêt soit confirmatif par défaut lorsque rien n'est précisé) ?[u:2xjt0686]
- la cour d'appel a donné raison au salarié, et a annulé le licenciement pour faute grave.
- la société fabre intente donc un pourvoi en cassation.

probleme juridique :

j'ai du mal à formuler le probleme juridique, car la question est de savoir si le licenciement pour faute grave est justifié ou non, sachant que la faute grave a été prononcée parce que le salarié a refusé de reprendre le travail apres l'entretien préalable, cet entretien étant lui même justifié par un refus du salarié d'accepter un changement dans le travail qu'il doit accomplir...

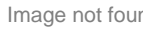
je propose donc : le refus de reprendre le travail à l'issu d'un entretien préalable au licenciement justifie-t-il un licenciement pour faute grave ?

[u:2xjt0686]=====>>> 2eme question : que pensez-vous de cette formulation du probleme juridique ? (est-ce suffisant ?)[u:2xjt0686]

solution :

la cour de cassation a considéré que le licenciement n'aurait pas dû être prononcé pour faute grave, car la faute grave signifie qu'il y a impossibilité de maintenir la relation de travail pendant le préavis

[u:2xjt0686]=====>>> 3eme question : comment se fait-il que la cour se positionne ainsi, alors que le salarié a refusé de reprendre le travail (il était donc impossible de maintenir la

relation de travail pendant le préavis, puisque le salarié l'a refusée ! [u:2xjt0686]

[u:2xjt0686]+ je ne comprend pas pourquoi[u:2xjt0686] la cour de cassation considère "qu'est inopérant le moyen qui, en sa quatrième branche, reproche à la cour d'appel de ne pas avoir recherché si le fait d'avoir, le jour de l'entretien préalable, refusé de reprendre le travail, justifiait le licenciement du salarié, dès lors qu'il résulte des constatations de l'arrêt que l'employeur l'avait mis à pied à titre conservatoire pendant la durée de la procédure de licenciement "

[u:2xjt0686]est-ce que c'est cela qu'il faut retenir ?[u:2xjt0686] : M.X n'avait pas à accepter ces tâches supplémentaires, il pouvait refuser d'effectuer la préparation, et n'aurait pas dû être convoqué à un entretien préalable. De ce fait, la cour comprend son refus de reprendre le travail, et ne valide pas la faute grave qui en découle.

[u:2xjt0686]je ne comprends pas bien le lien avec la procédure conservatoire...[u:2xjt0686]

voici l'arrêt :

Cour de Cassation - Chambre sociale - N° de pourvoi : 05-41306  
Audience publique du 12 juillet 2006 - Rejet

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Attendu que M. X... a été engagé le 28 octobre 1994 par la société Fabre qui exerce une activité de négoce en bois et produits pétroliers en qualité de chauffeur livreur ; qu'il a été mis à pied le 10 juin 2003, puis licencié pour faute grave le 10 juillet suivant pour avoir refusé de préparer une livraison de bois et avoir, le jour de l'entretien préalable, refusé de reprendre le travail ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Montpellier, 2 février 2005) d'avoir décidé que la faute grave n'était pas établie et de l'avoir condamné au paiement d'indemnités de rupture et une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen :

1 / que l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, pouvant changer les conditions de travail d'un salarié, la circonstance que la tâche donnée à un salarié soit différente de celle qu'il effectuait antérieurement, dès l'instant où elle correspond à sa qualification, ne caractérise pas une modification du contrat de travail ;

qu'en retenant que la préparation d'une livraison de bois ne relevait pas de la définition que la convention collective donnait de l'emploi pour lequel M. X... avait été engagé, la cour d'appel a déduit un motif inopérant ; qu'ainsi, elle a violé l'article 1134 du code civil ;

2 / que la société Fabre faisait valoir dans ses conclusions, qu'il était d'usage que les chauffeurs-livreurs préparent eux-mêmes la livraison de bois qui constituait une activité annexe à leur fonction principale ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du nouveau code de procédure civile ;

3 / qu'en se déterminant en considération de l'absence de formation préalable à la découpe de bois, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si la préparation de livraison de bois imposait au salarié d'autres efforts que le simple fait de presser sur un simple bouton de commande, de sorte que cette tâche ne nécessitait donc aucune formation particulière, ni qualification distincte de celle de chauffeur livreur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil ;

4 / que la lettre de licenciement formant un tout, l'ensemble des griefs qui y sont énoncés constitue autant de motifs de licenciement qu'il appartient aux juges du fond d'examiner ; qu'en décidant que le refus du salarié de préparer une livraison de bois ne constituait pas une faute justifiant son licenciement, la cour d'appel, qui n'a pas recherché, ainsi que l'employeur le faisait valoir dans la lettre de licenciement, si le second grief tiré par l'employeur du refus du salarié de reprendre son travail constituait une faute grave, a violé les articles L. 122-14-2, L. 122-14-3, L. 122-6, et L. 122-9 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, après avoir relevé que la définition, par la convention collective, du poste de chauffeur livreur, niveau III, échelon I, ne prévoit pas de tâches de préparation de commandes de bois, a estimé que le salarié pouvait légitimement refuser d'effectuer un travail n'entrant pas dans sa qualification, et pour lequel il n'était pas formé, notamment à la sécurité ; qu'elle a pu décider que son refus ne constituait pas une faute grave de nature à rendre impossible la poursuite du contrat de travail pendant la durée limitée du préavis ;

[b:2xjt0686]Et attendu qu'est inopérant le moyen qui, en sa quatrième branche, reproche à la cour d'appel de ne pas avoir recherché si le fait d'avoir, le jour de l'entretien préalable, refusé de reprendre le travail, justifiait le licenciement du salarié, dès lors qu'il résulte des constatations de l'arrêt que l'employeur l'avait mis à pied à titre conservatoire pendant la durée de la procédure de licenciement[/b:2xjt0686] ; D'où il suit que le moyen en ses quatre branches doit être rejeté ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

[color=#FF0000:2xjt0686]merci à tous pour l'aide que vous pourrez m'apporter.[/color:2xjt0686][[/color]

Par **Yn**, le **03/03/2010** à **16:58**

Salut,

[quote:37h5cln5]Et attendu qu'est inopérant le moyen qui, en sa quatrième branche, reproche à la cour d'appel de ne pas avoir recherché si le fait d'avoir, le jour de l'entretien préalable, refusé de reprendre le travail, justifiait le licenciement du salarié, dès lors qu'il résulte des constatations de l'arrêt que l'employeur l'avait mis à pied à titre conservatoire pendant la durée de la procédure de licenciement [/quote:37h5cln5]

Il faut ici comprendre que le refus du salarié de reprendre le travail n'a aucune importance étant donné qu'il avait été mis à pied à titre conservatoire (autrement dit interdiction de travail). Donc, la Cour de cassation indique que ce moyen est inopérant, c'est-à-dire sans effet sur l'arrêt.

Par **asus180**, le **03/03/2010** à **21:33**

merci pour l'explication, je comprends mieux,  
mais qu'aurait dû faire l'employeur alors ? il s'agit d'un problème de procédure ?  
le salarié est mis à pied, convoqué à un entretien préalable, on lui dit qu'il est licencié mais a un préavis, ça me paraissait possible, étant donné que la mise à pied était à titre conservatoire et non disciplinaire,  
il refuse de reprendre le travail, mais ce n'est pas une faute, parce que la mise à pied n'a pas été levée ?