

## SOMMAIRE

### 1/ ACTUALITE

- Convention de reclassement personnalisé

### 2/ JURISPRUDENCE

- La prise d'acte
- Mise à la retraite vexatoire
- Le congé de paternité
- Requalification des CDD
- Le remboursement des organismes sociaux
- La démission ne doit pas être équivoque
- Le constat d'inaptitude

## 1/ ACTUALITE

### Convention de reclassement personnalisé

Instituée par la loi n°2005-32 du 18/01/2005, la convention de reclassement personnalisé doit être proposée par l'employeur à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement économique.

En principe, la remise du document écrit, remis par Pôle Emploi, doit se faire lors de l'entretien préalable au licenciement ou à l'issue de la dernière réunion de consultation des représentants du personnel en cas de licenciement économique de 10 salariés ou plus sur une période de 30 jours. Le salarié a 21 jours calendaires pour accepter ou non la CRP.

S'il l'accepte, le contrat est réputé rompu d'un commun accord entre les parties.

Dans un arrêt du 27/05/2009 (société Artscan), la Cour de Cassation a jugé que la rupture du contrat de travail résultant de l'acceptation par le salarié d'une convention de reclassement personnalisé doit avoir une cause économique réelle et sérieuse et que l'appréciation de cette cause ne peut résulter que des motifs énoncés par l'employeur.

Cela signifie que le salarié doit être informé des motifs quand il prend sa décision.

Cela ne présente pas de difficulté si l'employeur a le temps d'envoyer la lettre de licenciement avant que le salarié ne prenne sa décision.

(Après l'entretien préalable, l'employeur doit attendre l'expiration d'un délai de sept jours ouvrables (ou plus pour le licenciement d'un membre du personnel d'encadrement visé à l'article L.1441-3 ou en cas de licenciement collectif) avant d'adresser la lettre de licenciement.

Dans cette lettre l'employeur doit donc énoncer les motifs économiques qui fondent le licenciement et indiquer au salarié que cette rupture ne produira l'effet d'un licenciement que dans la mesure où il n'accepte pas la CRP. Le salarié est donc parfaitement informé et peut prendre sa décision en toute connaissance de cause.

Mais que se passe-t-il lorsque l'employeur est dans l'impossibilité d'envoyer la lettre de licenciement avant l'acceptation de la CRP par le salarié ?

Dans un arrêt du 22/04/2010 (n°09-40.987), la Cour de Cassation répond qu'il suffit que le motif économique ait été énoncé dans tout autre document écrit remis ou adressé au salarié au plus tard au moment de son acceptation (en l'espèce un protocole d'accord remis au salarié concomitamment à son acceptation).

Il faut donc être prudent et pragmatique et dès lors mieux vaut énoncer les motifs économiques dès la convocation à l'entretien préalable.

En effet, en l'absence de motif économique de licenciement, la CRP devient sans cause et dans ce cas, l'employeur est tenu au paiement du préavis et des congés payés afférents, sauf à tenir compte des sommes versées à ce titre en vertu de ladite convention. (Cass. Soc. 05/05/2010 n°08-43.652)

## 2/ JURISPRUDENCE

### La prise d'acte

La Cour de Cassation n'en finit pas d'alimenter la jurisprudence relative à la prise d'acte de la rupture du contrat par le salarié. Dans un arrêt du 05/05/2010 (n° 07-45.409) elle rappelle que la modification d'un élément du contrat de travail sans l'accord du salarié, justifie la prise d'acte. La particularité des faits de l'espèce procède du fait que la modification était avantageuse pour le salarié (modification du mode de rémunération aboutissant à une rémunération globale supérieure à l'ancienne)

### La mise à la retraite vexatoire

Quand les conditions prévues à l'article L.1237-5 du code du travail sont remplies, l'employeur peut mettre un salarié à la retraite.

Dans un arrêt du 03/03/2010 (n°08-44.996) la Cour de cassation précise que cette mise à la retraite ne doit cependant se faire dans des conditions brutales et vexatoires.

En l'espèce, le salarié avait été mis à l'écart et tenu non informé de certaines réunions au début du mois de février, avait eu un premier entretien informel avec son employeur le 20 février et sa mise à la retraite était intervenue par une lettre remise en main propre avec dispense de préavis, le jour où il avait répondu par écrit à son employeur qu'il bénéficiait de l'intégralité de ses trimestres.

La Cour de cassation a donc approuvé la Cour d'appel qui avait condamné l'employeur à payer des dommages et intérêts à son salarié.

### [Le congé de paternité](#)

Après la naissance de son enfant, le père bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples. (Article L.1225-35 du code du travail).

La Cour de Cassation dans un arrêt du 11/03/2010, précise que le bénéficiaire de ce congé n'est ouvert qu'au père de l'enfant en raison de l'existence d'un lien de filiation juridique.

En l'espèce, c'est la compagne de la mère de l'enfant qui avait imaginé pouvoir bénéficier de ce congé de paternité.

### [Requalification des CDD](#)

Un arrêt de la Cour de cassation en date du 17/03/2010 (n°08-42.305) rappelle tout le soin qu'il convient d'apporter dans l'usage et la rédaction des contrats à durée déterminée.

En application des dispositions de l'article L.1242-12 1° du code du travail le contrat doit comporter nécessairement le nom et la qualification du salarié remplacé. A défaut, le CDD doit être requalifié en contrat à durée indéterminée.

### [Le remboursement des organismes sociaux](#)

En application des dispositions de l'article L.1235-4 du code du travail, le juge peut condamner l'employeur à rembourser aux organismes intéressés les indemnités chômage versées au salarié licencié.

Dans un arrêt en date du 17/03/2010 (n°08-42.308), la Cour de cassation précise que cette condamnation à remboursement ne peut intervenir que si le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse.

### [La démission ne doit pas être équivoque](#)

N°2202/18659

Ce principe est acquis en jurisprudence depuis de nombreuses années.

La Cour de Cassation en fait l'application dans un arrêt du 07/04/2010 (n°08-40.376) et dans des circonstances qui auraient pu laisser penser que le salarié était réellement démissionnaire.

En effet, il avait quitté l'entreprise en mai 2004 après avoir saisi le conseil des prud'hommes en avril d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison d'un différend avec son employeur sur le paiement d'heures.

La Cour de cassation estime que c'est à tort que la Cour d'appel a considéré le salarié comme démissionnaire.

### [Le constat d'inaptitude](#)

L'inaptitude d'un salarié ne peut être constatée par le médecin du travail qu'après deux examens médicaux espacés de deux semaines (article R.4624-31).

Dans un arrêt du 08/04/2010 (n°09-40.975), la cour de cassation précise que ces deux visites ne sont pas nécessairement celles qui suivent la reprise du salarié.

En effet, en l'espèce, le premier examen du médecin du travail était intervenu le 30/12/2004 dans le cadre d'une visite occasionnelle effectuée à l'initiative du salarié et le second examen le 13/01/2005 alors que le salarié se trouvait en maladie.

Déclaré inapte, il est licencié et sur recours du salarié, la Cour d'appel déclare le licenciement nul dans la mesure où l'inaptitude n'avait pas été constatée conformément aux prescriptions du code du travail.

A tort estime la Cour de cassation.

L'examen médical du salarié par le médecin du travail du 30/12/2004 constituait un examen médical au sens de l'article R.4624-31 du code du travail en sorte qu'ayant été suivi d'un second examen médical deux semaines plus tard concluant à l'inaptitude du salarié, celle-ci avait été régulièrement constatée.

~ \* ~