



La Lettre
RH/Social
-
avril 2014

VOTRE GESTIONNAIRE PAIE VOUS INFORME...

INFOS

ABSENCE DE VISITE DE REPRISE QUI N'EMPÊCHE PAS LA POURSUITE DU CONTRAT DE TRAVAIL

L'absence de visite médicale de reprise procédait d'une erreur des services administratifs de l'employeur qui n'avait pas été commise lors des précédents arrêts de travail et qu'elle n'avait pas empêché la poursuite du contrat de travail pendant plusieurs mois.

Un salarié a été engagé par une société en qualité de téléacteur.



Il a saisi la juridiction prud'homale de demandes en annulation d'une mise à pied disciplinaire qui lui avait été notifiée et en résiliation de son contrat de travail.

A l'appui de ses prétentions, le salarié soutient que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité.

Il ne pouvait dès lors, sous l'empire des dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail, dans leur rédaction antérieure du 30 janvier

2012, qui est applicable à la cause, laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail sans le faire bénéficier lors de la reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures.

A défaut, l'employeur commettait un manquement grave à ses obligations, qui, à lui seul, justifie le prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.

Le salarié ajoute qu'il incombait à l'employeur de prendre l'initiative de cette visite médicale et de convoquer le salarié par tous moyens.

Il soutient également que seul l'examen pratiqué par le médecin du travail en application des dispositions des articles R. 4624-21 et R. 4622 du code du travail, dans leur rédaction applicable à la cause, mettait fin à la suspension du contrat de travail.

Le salarié conclut en soutenant que le non-respect par l'employeur de ses obligations relatives à la visite médicale causait nécessairement au salarié un préjudice.

Saisie d'un pourvoi, la Cour de cassation a estimé que l'absence de visite médicale de reprise procédait d'une erreur des services administratifs de l'employeur qui n'avait pas été commise lors des précédents arrêts de travail et qu'elle n'avait pas empêché la poursuite du contrat de travail pendant plusieurs mois.

Cass. Soc. 26 Mars 2014, pourvoi n°12-35.040

APPEL OU CONTREDIT... ?

Le jugement du conseil de prud'hommes qui, par l'instance introduite par le salarié en vertu des articles L. 625-4 et L. 625-5 du code de commerce, est saisi du refus de l'AGS, quelle qu'en soit la cause, de régler une créance figurant sur un relevé des créances résultant du contrat de travail, ne se prononce pas sur la compétence mais statue sur le seul bien ou mal fondé de la décision de l'institution. Il ne peut être attaqué que par la voie de l'appel.

Prétendant au statut de salarié d'une société dont il était l'associé, une personne a saisi le conseil de prud'hommes aux fins de fixation de sa créance de salaires et d'indemnités de rupture au passif de la société, à la suite de la liquidation judiciaire de celle-ci et de la notification de son licenciement pour motif économique par le liquidateur judiciaire.

Le liquidateur judiciaire et l'AGS ont contesté sa qualité de salarié.



Le conseil de prud'hommes s'est déclaré matériellement incompétent pour statuer et a renvoyé l'intéressé à mieux se pourvoir.

Ce dernier a interjeté appel du jugement.

Cet appel a été déclaré irrecevable : en estimant que le contrat de travail produit par l'intéressé était

litigieux, le conseil de prud'hommes a tranché une contestation de fond dont dépendait la compétence, mais ne s'est pas prononcé sur le fond.

En conséquence, la décision ne pouvait être attaquée que par la voie du contredit.

Cette décision est censurée par la Cour de cassation : le jugement du conseil de prud'hommes qui, par l'instance introduite par le salarié en vertu des articles L. 625-4 et L. 625-5 du code de commerce, est saisi du refus de l'AGS, quelle qu'en soit la cause, de régler une créance figurant sur un relevé des créances résultant du contrat de travail, ne se prononce pas sur la compétence mais statue sur le seul bien ou mal fondé de la décision de l'institution.

Il ne peut être attaqué que par la voie de l'appel.

Cass. Soc. 26 Mars 2014, pourvoi n°12-27.138

QUALITE POUR AGIR D'UN CABINET COMPTABLE DESIGNE PAR UN CE POUR OBTENIR AUPRES DE L'EMPLOYEUR LES PIECES NECESSAIRES A L'EXAMEN DES COMPTES ANNUELS

L'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise en application de l'article L. 2325-35 du code du travail disposant d'un droit de communication des documents nécessaires à l'accomplissement de sa mission, a qualité pour saisir le juge des référés d'une demande de communication de ces pièces.

Un cabinet d'expertise comptable a été désigné par un comité d'entreprise pour l'assister dans l'examen annuel des comptes d'une société.

Le cabinet a fait parvenir aux dirigeants de cette société une lettre de mission, une demande d'acompte et une liste de documents nécessaires à la réalisation de sa mission.

N'ayant obtenu que partiellement satisfaction, la société d'expertise-comptable a saisi en référé le président du tribunal de grande instance aux fins qu'il enjoigne à la société, sous astreinte, de lui faire parvenir par voie postale ou par internet les documents utiles à l'exercice de sa mission et la condamne au paiement d'une provision correspondant au solde de l'acompte sollicité pour la réalisation de l'expertise.

C'est alors posé la question de la qualité pour agir du Cabinet.

Saisie, la Cour de cassation a apporté sa réponse au litige : l'expert-comptable désigné par le comité d'entreprise en application de l'article L. 2325-35 du code du travail disposant d'un droit de communication des documents nécessaires à l'accomplissement de sa mission, a qualité pour saisir le juge des référés d'une demande de communication de ces pièces.

Cass. Soc. 26 Mars 2014, pourvoi n°12-26.964



ENCORE PLUS D'INFOS

Retrouvez toute l'actualité sociale et RH auprès de votre gestionnaire paie

www.rheaconcept.fr

RECOURS SUSPENSIF CONTRE LES DEROGATIONS PREFERATORALES AU REPOS DOMINICAL

Le Conseil Constitutionnel a jugé l'article L. 3132-24 du code du travail contraire à la Constitution.

Le Conseil constitutionnel a été saisi le 8 janvier 2014, par la Cour de cassation d'une question prioritaire de constitutionnalité posée par la société Sephora.

Cette question était relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit de l'article L. 3132-24 du code du travail.

L'article L. 3132-20 du code du travail prévoit que, si le repos simultané le dimanche de tous les salariés d'un établissement est préjudiciable au public ou compromet le fonctionnement normal de cet établissement, le préfet peut autoriser des dérogations temporaires au repos dominical selon des modalités limitativement énumérées.

L'article L. 3132-23 du même code prévoit les conditions d'extension de l'autorisation accordée par le préfet à un premier établissement.

L'article L. 3132-24 du même code, contesté, prévoit que « les recours présentés contre les décisions prévues aux articles L. 3132-20 et L. 3132-23 ont un effet suspensif ».

Le Conseil constitutionnel a relevé que, par les articles L. 3132-20 et L. 3132-23, le législateur avait estimé possible, sous certaines conditions, le travail dominical sur autorisation préfectorale.

Toutefois, il résulte de l'article L. 3132-24 contesté que tout recours formé contre un arrêté préfectoral autorisant une dérogation au repos dominical suspend de plein droit les effets de cette décision dès son dépôt par le requérant au greffe de la juridiction administrative.



Cette suspension se prolonge jusqu'à la décision de la juridiction administrative compétente alors que la dérogation est accordée pour une durée limitée.

L'employeur ne dispose d'aucune voie de recours pour s'opposer à cet effet suspensif.

Aucune disposition législative ne garantit que la juridiction saisie statue dans un délai qui ne prive pas de tout effet utile l'autorisation accordée par le préfet.

De tous ces éléments, le Conseil constitutionnel a déduit que, compte tenu tant de l'effet et de la durée de la suspension que du caractère temporaire de l'autorisation accordée, les dispositions contestées méconnaissent les exigences constitutionnelles relatives à la garantie des droits découlant de l'article 16 de la Déclaration de 1789.

Le Conseil a donc jugé l'article L. 3132-24 du code du travail contraire à la Constitution.

Cette déclaration d'inconstitutionnalité de l'article L. 3132-24 du code du travail prend effet à compter de la date de la publication de la décision du Conseil.

Elle est applicable aux affaires nouvelles ainsi qu'aux affaires non jugées définitivement à la date de publication de la décision du Conseil constitutionnel.

[Cons. Const. 4 Avril 2014, QPC n°2014-374](#)

DE REFUS DU VERSEMENT D'UNE PRIME EN RAISON D'ABCEANCES POUR FAIT DE GREVE

L'employeur peut tenir compte des absences, même motivées par la grève, pour le paiement d'une prime, dès lors que toutes les absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution.



Une société a refusé à l'un de ses salariés le versement de deux jours d'intéressement et d'un dixième du treizième mois en raison d'absences pour fait de grève.

Saisi, le conseil des prud'hommes a rendu son le jugement aux termes duquel il énonce que l'article L. 2511-1 du code du travail prévoit que l'exercice du droit de grève ne peut donner lieu à aucune mesure discriminatoire telle que celle mentionnée à l'article L. 1132-2 du même code notamment en matière de rémunération et d'avantages sociaux.

Cette décision est censurée par la Cour de cassation : l'employeur peut tenir compte des absences, même motivées par la grève, pour le paiement d'une prime, dès lors que toutes les

absences, hormis celles qui sont légalement assimilées à un temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution.

Or, en l'espèce, à l'exclusion des absences pour accident de travail, légalement assimilées à un temps de travail effectif, toutes les autres absences prévues par l'accord d'entreprise conclu le 2 juin 1982 applicable au litige, donnaient lieu à réduction ou suppression de congés supplémentaires, ce dont il résultait que la retenue opérée par l'employeur pour absence pour fait de grève ne revêtait aucun caractère discriminatoire.

[Cass. Soc. 26 Mars 2014, pourvoi n°12-18.125](#)

ARRÊT DE TRAVAIL, ACTIVITE DE REPRESENTATION ET AUTORISATION MEDICALE

L'exercice de son activité de représentation par le représentant du personnel ou d'un syndicat en arrêt de travail, dont le mandat n'est pas suspendu, ne peut ouvrir droit à indemnisation que s'il a été préalablement autorisé par le médecin traitant.

Une salariée, élue en qualité de membre du comité d'entreprise et désignée comme délégué syndical, et l'une de ses collègues, déléguée du personnel, ont bénéficié, au cours des années 2010 et 2011 d'arrêts de travail consécutifs, pour la première, à une maladie et, pour la seconde, à un accident du travail.

A la suite du refus qui leur a été opposé par leur employeur, elles ont saisi un conseil de prud'hommes afin d'obtenir le paiement par leur employeur, notamment, de quatre-vingt-dix et cent cinquante heures de délégation qu'elles avaient prises respectivement durant ces périodes.

Le conseil de prud'hommes a accueilli leurs demandes en retenant que l'arrêt de travail ne suspendait pas les mandats.

Les premiers juges ont ajouté que les heures de délégation ayant été prises en dehors du temps de travail, elles n'avaient pas fait l'objet d'une autre indemnisation, précisant que l'employeur n'avait pas contesté, devant la juridiction prud'homale, l'utilisation de ces heures de délégation.

La Cour de cassation a censuré cette décision au visa des articles L. 321-1, 5°, et L. 323-6 du code de la sécurité sociale et les articles L. 2143-17, L. 2315-3 et L. 2325-7 du code du travail : l'attribution d'indemnités journalières à l'assuré se trouvant dans l'incapacité physique de continuer ou de reprendre le travail est subordonnée à l'obligation pour le bénéficiaire de s'abstenir de toute activité non autorisée.

La Cour suprême ajoute que les heures de délégation sont de plein droit considérées comme temps de travail.

Ainsi, selon elle, l'exercice de son activité de représentation par le représentant du personnel ou d'un syndicat, dont le mandat n'est pas suspendu, ne peut ouvrir droit à indemnisation que s'il a été préalablement autorisé par le médecin traitant.

Ainsi, le conseil des prud'hommes aurait dû s'assurer de l'existence d'une autorisation du médecin traitant.

Cass. Ch. Mixte, 21 Mars 2014, pourvoi n°12-20.003



CONDITIONS DE RECOURS AU TRAVAIL DE NUIT

En prévoyant que le recours au travail de nuit est exceptionnel et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, le législateur, compétent en application de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, a opéré une conciliation, qui n'est pas manifestement déséquilibrée, entre la liberté d'entreprendre, qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789, et les exigences du Préambule de 1946, notamment sur la protection de la santé et le repos.



Le Conseil constitutionnel a été saisi le 8 janvier 2014, par la Cour de cassation d'une question prioritaire de constitutionnalité posée par la société Sephora.

Cette question était relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit des

articles L. 3122-32, L. 3122-33 et L. 3122-36 du code du travail.

L'article L. 3122-32 du code du travail pose le principe selon lequel « le recours au travail de nuit est exceptionnel ».

Il précise, d'une part, que le recours au travail de nuit prend « en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs » et, d'autre part, qu'il doit être « justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale ».

Ces exceptions s'appliquent dans le cadre des articles L. 3122-33 et L. 3122-36 du même code.

Ceux-ci permettent alors la mise en place du travail de nuit dans une entreprise ou un établissement dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif ainsi que sur autorisation de l'inspecteur du travail après des négociations loyales et sérieuses et avec des contreparties vérifiées.

La société requérante soutenait que les dispositions contestées sont contraires à la Constitution et notamment à la liberté d'entreprendre.

Le Conseil s'est inscrit dans la lignée de sa jurisprudence relative au travail dominical, rappelée notamment dans sa décision n° 2009-588 DC du 6 août 2009 relative à une loi sur le travail le dimanche.



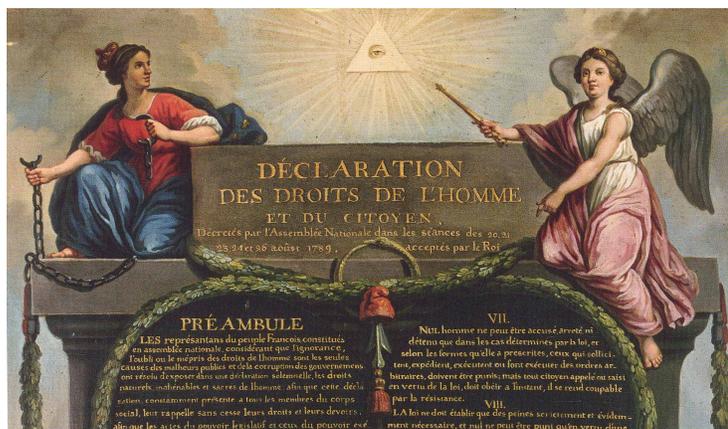
Le Conseil constitutionnel a notamment relevé qu'en prévoyant que le recours au travail de nuit est exceptionnel et doit être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, le législateur, compétent en application de l'article 34 de la Constitution pour déterminer les principes fondamentaux du droit du travail, a opéré une conciliation, qui n'est pas manifestement déséquilibrée, entre la liberté d'entreprendre, qui découle de l'article 4 de la Déclaration de 1789, et les exigences du Préambule de 1946, notamment sur la protection de la santé et le repos.

Il a en conséquence écarté les griefs de la société requérante et jugé les dispositions contestées conformes à la Constitution.

Cons. Const. 4 Avril 2014, QPC n°2014-373

VISITES DOMICILIAIRES, PERQUISITIONS ET SAISIES DANS LES LIEUX DE TRAVAIL

Le Conseil constitutionnel a jugé que l'article L. 8271-13 méconnaissait les exigences découlant de l'article 16 de la Déclaration de 1789 et l'a jugé contraire à la Constitution.



Le Conseil constitutionnel a été saisi le 6 février 2014, par la Cour de cassation d'une question prioritaire de constitutionnalité posée par M. Jacques J.

Cette question était relative à la conformité aux droits et libertés que la Constitution garantit de l'article L. 8271-13 du code du travail.

Le code du travail définit les infractions de travail dissimulé et prévoit les modalités de lutte contre celui-ci.

Dans le cadre des enquêtes préliminaires diligentées pour la recherche et la constatation de ces infractions, l'article L. 8271-13 du code du travail permet aux officiers de police judiciaire, sur ordonnance du président du tribunal de grande instance (TGI), ou d'un juge délégué par lui, rendue sur réquisitions du procureur de la République, de procéder à des visites, perquisitions et saisies de pièces à conviction dans les lieux de travail, y compris dans des domiciles.

En application d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation, cette ordonnance du président du TGI ne peut faire l'objet d'un recours en nullité que si la personne est poursuivie.

Le Conseil constitutionnel a relevé qu'en l'absence de poursuites contre la personne intéressée par une visite domiciliaire, une perquisition ou une saisie autorisées en application de l'article L. 8271-13 du code du travail, aucune voie

de droit ne permet à cette personne de contester l'autorisation donnée par le président TGI ou le juge qu'il délègue et la régularité des opérations de visite, de perquisition ou de saisie.

En conséquence, le Conseil constitutionnel a jugé que l'article L. 8271-13 méconnaît les exigences découlant de l'article 16 de la Déclaration de 1789 et l'a jugé contraire à la Constitution.

L'abrogation immédiate des dispositions de l'article L. 8271-13 du code du travail méconnaîtrait l'objectif de recherche des auteurs d'infractions et entraînerait des conséquences manifestement excessives.

Le Conseil constitutionnel a donc reporté au 1^{er} janvier 2015 la date de cette abrogation afin de permettre au législateur de remédier à cette inconstitutionnalité.



Les poursuites engagées à la suite d'opérations de visite domiciliaire, de perquisition ou de saisie mises en œuvre avant cette date en application des dispositions déclarées contraires à la Constitution ne peuvent être contestées sur le fondement de cette inconstitutionnalité.

Cons. Const. 4 Avril 2014, QPC n°2014-387

UNE MESURE DE SUSPENSION DOIT ÊTRE FONDÉE SUR UNE DISPOSITION LEGALE

Une mesure de suspension qui n'est fondée sur aucune disposition légale entraîne un manquement de l'employeur rendant impossible la poursuite du contrat de travail.

Un salarié a été engagé en qualité de directeur d'une caisse de mutuelle.

L'autorité de contrôle des assurances et des mutuelles a placé cette mutuelle sous administration provisoire, l'administrateur ayant pris la décision de suspendre le salarié de ses fonctions.

Ce dernier a saisi la juridiction prud'homale pour faire prononcer la résiliation de son contrat de travail.

Il a, parallèlement, été licencié pour faute grave.

Le salarié a été débouté de sa demande de résiliation judiciaire, aux motifs que la suspension de ses fonctions par l'employeur ne constituait pas un manquement suffisamment grave au regard des griefs énoncés dans la lettre de licenciement notifiée moins d'un mois plus tard, justifiant que le salarié soit éloigné immédiatement de l'entreprise.

Cette décision est censurée par la Cour de cassation : la mesure de suspension n'était fondée sur aucune disposition légale de sorte que l'employeur avait commis un manquement rendant impossible la poursuite du contrat de travail.



Cass. Soc. 26 Mars 2014, pourvoi n°12-21.372

LE MANQUEMENT DE L'EMPLOYEUR A SON OBLIGATION DE FORMATION CONSTITUE-T-IL UNE DISCRIMINATION ?

Le manquement de l'employeur à l'obligation de formation prévue par l'article L.1225-59 du code du travail ne constitue pas à lui seul une discrimination illicite.

Une salariée a été engagée suivant des contrats à durée déterminée d'usage qui se sont succédés pendant plus de dix ans avec deux périodes d'interruption.

A l'issue d'un congé de maternité, elle a bénéficié d'un congé parental.

N'ayant pas été réengagée, elle a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification des contrats d'usage en un contrat à durée indéterminée et de dommages-intérêts pour discrimination.

L'employeur a été condamné à payer à la salariée une certaine somme à titre de dommages-intérêts pour discrimination.



Pour ce faire, les premiers juges ont relevé qu'il ressortait du témoignage d'un des salariés (chorégraphe du ballet pour lequel dansait la salariée) qu'il était nécessaire de vérifier les capacités physiques et esthétiques de la salariée à

l'occasion de deux auditions ayant eu lieu à son retour du congé parental.

Or, selon ces mêmes magistrats, il apparaissait que l'employeur subordonnait la poursuite du contrat de travail à un état physique et esthétique, sans justifier en l'espèce d'un quelconque programme d'aide et de soutien pour permettre à la salariée de retrouver des capacités optimales à cet égard.

Ainsi, selon eux, et une attitude discriminatoire pouvait donc être relevée.

La cour de cassation a censuré cette décision : le manquement de l'employeur à l'obligation de formation prévue par l'article L.1225-59 du code du travail ne constitue pas à lui seul une discrimination illicite.

Cass. Soc. 5 Mars 2014, pourvoi n°12-27.701

UNE INDEMNITE CONTRACTUELLE EXCESSIVE FAIT-ELLE ECHEC AU DROIT DE LICENCIEMENT RECONNU A L'EMPLOYEUR ?

Pour annuler une clause prévoyant une indemnité contractuelle jugée excessive au profit d'un salarié en cas de licenciement, les juges du fonds doivent caractériser en quoi cette indemnité, qu'ils ont le pouvoir de réduire, même d'office, présente un caractère manifestement excessif de nature à faire échec au droit de licenciement reconnu à l'employeur.



ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Le salarié a été licencié sans que lui soit versée l'indemnité contractuelle.

La société a fait l'objet d'un redressement judiciaire, par la suite converti en liquidation judiciaire.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins de fixation de l'indemnité contractuelle au passif de la liquidation judiciaire.

Le dirigeant d'une société, qui s'est retiré du capital, a été engagé le même mois par contrat à durée indéterminée au sein de cette société pour y exercer les fonctions de cadre technico-commercial.

Son contrat de travail prévoyait qu'en cas de licenciement, il lui serait dû une indemnité de départ nette égale à douze mois de salaire, s'ajoutant à l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective nationale des

Les premiers juges ont déclaré nulle la clause prévoyant le versement de l'indemnité contractuelle et ont débouté le salarié de sa demande.

Pour ce faire, les premiers magistrats ont retenu que cette indemnité, stipulée au profit du salarié quelles que soient son ancienneté et la cause du licenciement, s'ajoutant à l'indemnité conventionnelle de licenciement, était très élevée, qu'elle annihilait le droit de l'employeur de rompre unilatéralement le contrat de travail et qu'elle portait ainsi une atteinte excessive et injustifiée à la liberté du travail.

Cette décision est censurée par la Cour de cassation : les premiers juges ont le pouvoir de réduire, même d'office, si elle présente un caractère manifestement excessif, une indemnité contractuelle.

La Cour de cassation s'interroge alors sur les raisons qui ont poussé ces magistrats à ne pas réduire le montant de l'indemnité litigieuse.

Si tant est qu'une telle indemnité serait réellement de nature à faire échec au droit de licenciement reconnu à l'employeur, encore faut-il que les juges du fonds ne se contentent pas de l'affirmer mais le justifient, ce qu'ils n'ont pas fait en l'espèce.



Cass. Soc. 5 Mars 2014, pourvoi n°12-23.106

LE DROIT DU SALARIÉ À UNE ACTION DE FORMATION PROFESSIONNELLE NE CONSTITUE PAS UNE LIBERTÉ FONDAMENTALE

Le droit du salarié à une action de formation professionnelle ne constituant pas une liberté fondamentale, un juge ne peut, en cas de méconnaissance par l'employeur de ce droit, annuler le licenciement dont le salarié a fait l'objet.

Une salariée a été engagée en qualité de dactylographe par une société.



Elle a, par la suite, été mutée au sein d'une autre société pour y exercer les fonctions de technicien supérieur administratif.

Au terme de différents congés dont en dernier lieu un congé parental d'éducation, la salariée a repris le travail au sein de la première société au poste de

« secrétaire/d'assistante au service des ressources humaines ».

Ayant été licenciée pour insuffisance professionnelle et comportement inadapté, la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

L'employeur a été condamné au paiement des salaires à compter de la rupture et de dommages-intérêts pour licenciement illicite.

En effet, selon les premiers juges, l'insuffisance professionnelle reprochée à la salariée, après douze jours de travail effectif et une interruption professionnelle quasi-continue de plus de onze années, s'expliquait par l'indigence de la formation professionnelle qui avait été dispensée à l'intéressée pendant ces douze jours pour lui permettre de faire face aux changements de techniques et des méthodes de travail de la société intervenus pendant ces onze années.

Selon ces mêmes magistrats, le licenciement était donc intervenu en violation de l'article L.1225-59 du code du travail et du droit fondamental à la formation de tout salarié : il était par conséquent illicite et donc nul.



Cette décision est censurée par la Cour de cassation : le juge ne peut, en l'absence de disposition le prévoyant et à défaut de violation d'une liberté fondamentale, annuler un licenciement.

La Cour suprême précise que la méconnaissance par l'employeur du droit du salarié à une action de formation professionnelle prévu par l'article L. 1225-59 du code du travail ne caractérise pas la violation d'une liberté fondamentale.

Cass. Soc. 5 Mars 2014, pourvoi n°11-14.426

