

LES DECISIONS PHARES DE LA CHAMBRE SOCIALE DE LA COUR DE CASSATION EN 2014

Rupture conventionnelle et transaction :

Elles ne sont compatibles que dans la mesure où elles ont des objets distincts (*Cour. Cass 26/03/14 et Réponse ministérielle, n°55914, JO AN Q du 2/09/14*).

Rupture conventionnelle :

- Il est possible de signer une convention de rupture même pendant la suspension du contrat de travail en raison d'un accident du travail (*Cass. Soc 30 septembre 2014 n°13-16297*)
- Le salarié qui a perçu une indemnité de rupture inférieure au minimum légal peut saisir le juge d'une demande en complément d'indemnité et non en nullité (*Cass. Soc. 10 décembre 2014 n° 13-22134*)
- L'existence, au moment de sa conclusion, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail. (*Cass. Soc. 15 janvier 2014 n° [12-23942](#)*)
- Le défaut d'information du salarié d'une entreprise ne disposant pas d'institution représentative du personnel sur la possibilité de se faire assister, lors de l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture du contrat, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative n'a pas pour effet d'entraîner la nullité de la convention de rupture en dehors des conditions de droit commun. (*Cass. Soc. 29 janvier 2014 n° [12-27594](#)*)
- Le choix du salarié de se faire assister lors de cet entretien par son supérieur hiérarchique, dont peu importe qu'il soit titulaire d'actions de l'entreprise, n'affecte pas la validité de la rupture conventionnelle. (*Cass. Soc. 29 janvier 2014 n° [12-27594](#)*)
- L'absence d'information sur la possibilité de prendre contact avec le service public de l'emploi en vue d'envisager la suite de son parcours professionnel n'a pas affecté la liberté de consentement du salarié. (*Cass. Soc. 29 janvier 2014 n° [12-25951](#)*)
- Une erreur commise dans la convention de rupture sur la date d'expiration du délai de quinze jours prévu par l'article L. 1237-13 du code du travail ne pouvant entraîner la nullité de cette convention que si elle a eu pour effet de vicier le consentement de l'une des parties ou de la priver de la possibilité d'exercer son droit à rétractation, la Cour d'appel de Montpellier, qui a exclu tout vice du consentement, a ainsi légalement justifié sa décision. (*Cass. Soc. 29 janvier 2014 n° [12-24539](#)*)

- Exclusivité de la résiliation conventionnelle : pas d'autre rupture amiable du contrat de travail d'un commun accord possible (*Cass. Soc. 15 octobre 2014, n°11-22251*)

Prise d'acte et résiliation judiciaire :

- ✚ Dans un arrêt en date du **29 janvier 2014**, la Cour de Cassation a précisé qu'il convenait de statuer sur la gravité des manquements imputés par la salariée à l'employeur, et dès lors qu'ils n'étaient pas d'une gravité suffisante, la demande de résiliation du contrat de travail était infondée. (*Cass. soc. 29 janvier 2014 n° 12-24.951, Compernelle c/ société DSM Food Specialities France*)
- ✚ Par **trois arrêts** rendus en assemblée plénière le **26 mars 2014**, la Cour de Cassation a continué à préciser la notion de manquement grave en jugeant que la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail **en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur** empêchant la poursuite dudit contrat :
 - Tel n'est pas le cas lorsque les manquements invoqués par le salarié à l'encontre de l'employeur sont anciens (*Cass. soc. 26 mars 2014 n° 12-23.634, Candela c/ Sté Home Expertise center*)
 - Les manquements invoqués au soutien d'une demande de résiliation judiciaire doivent être **de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail** (*Cass. soc. 26 mars 2014 n° 12-35.040, Akrouti c/ Sté Armatis centre* et *Cass. soc. 26 mars 2014 n° 12-21.372, Navarret c/ Mutuelle Union technique groupe Pyrénées Bigorre*)

Dans ces décisions relatives à une prise d'acte de la rupture, pour la première, et à des actions en résiliation judiciaire, pour les deux dernières, la chambre sociale fait référence à un critère commun, tenant à **l'impossibilité de poursuivre le contrat, consécutive au manquement de l'employeur.**

- ✚ Par arrêt rendu le **5 novembre 2014**, il a été jugé qu'un propos vif lors d'une discussion animée ne justifie la prise d'acte de la rupture du contrat. (*Cass. Soc. 5 novembre 2014, n°13-16.316*)

Clause de confidentialité :

- ✚ Pas de contrepartie financière à une clause de confidentialité : c'est une prolongation de l'obligation de loyauté à laquelle le salarié est tenu à l'égard de son employeur. Elle ne porte pas atteinte à la liberté du travail. (*Cass. Soc. 15 octobre 2014 n°13-11524*)

Période d'essai :

Le fait de poursuivre l'exécution du préavis de rupture de la période d'essai après la fin de cette période, fait naître un nouveau contrat à durée indéterminée. (*Cass. Soc. 5 novembre 2014, n° 13-18114*)

Comportement du salarié :

- ✚ Un salarié qui se montre violent lors d'un voyage d'agrément organisé par l'employeur peut être sanctionné, ce voyage se rattachant à sa vie professionnelle et non privée. (*Cass. Soc. 8 octobre 2014, 13-16793*)
- ✚ Le fait pour un salarié de cacher à son employeur des faits en rapport avec sa profession peut constituer un manquement à la loyauté à laquelle il est tenu et justifier son licenciement pour faute grave. En l'espèce, la salariée avait caché à son employeur sa mise en examen pour escroquerie en bande organisée. (*Cass. Soc. 29 septembre 2014, n°13-13661*)

Différences de traitement :

- ✚ Les qualités professionnelles ne justifient une différence de salaire à l'embauche, l'employeur n'ayant pu encore apprécier la qualité du travail du salarié nouvellement recruté. (*Cass. Soc. 13 novembre 2014 n° 12-20069*)

Contrôle des salariés :

- ✚ Pas besoin de prévenir les salariés en cas de surveillance interne, pendant le temps de travail et sur le lieu de travail sans porter atteinte à la vie privée des salariés. Une simple surveillance par un supérieur hiérarchique ou un service interne, ne nécessite pas d'en informer le salarié. (*Cass. Soc. 5 novembre 2014, n° 13-18427*). A distinguer des contrôles opérés par des dispositifs techniques de contrôle (vidéosurveillance, géo localisation, etc.) nécessitant le respect de formalités préalables.