

Les critères servant à fixer l'ordre des licenciements

Par Aude Le Mire

➔ **Sachez-le vite**

Lorsqu'il engage une procédure de licenciement pour motif économique, l'employeur ne choisit pas ceux qui vont être privés d'emploi de façon totalement arbitraire. Il doit appliquer les critères d'ordre établis par les accords collectifs ou établir son propre ordre des licenciements, en tenant compte des critères énumérés par le Code du travail.

Il est tenu d'appliquer l'ensemble des critères définis, et seulement eux, même si par ailleurs les juges l'autorisent à donner plus de poids à l'un d'eux. Les salariés auxquels les critères s'appliquent sont ceux qui appartiennent à la catégorie professionnelle touchée par la ou les suppressions d'emploi, dans l'entreprise entière.

Le non-respect des critères ne vaut pas pour l'employeur une condamnation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, bien que l'intéressé perde son emploi alors qu'il n'aurait pas dû. Mais l'employeur peut être amené à verser des dommages et intérêts pour perte injustifiée de l'emploi; lesquels peuvent représenter des sommes conséquentes.

Lorsqu'il procède à un licenciement pour motif économique, l'employeur doit mettre en œuvre les critères qui lui permettront de choisir les salariés dont il va se séparer. Bien que par définition ce licenciement soit fondé sur un motif qui n'est pas inhérent à la personne du salarié, des éléments liés à la personne du salarié entrent ici nécessairement en ligne de compte.

S'ils ne sont pas fixés par les accords collectifs, les critères sont définis par l'employeur et le Code du travail. La loi de sécurisation de l'emploi ⁽¹⁾ a complété l'article L. 1233-5, lequel énonce désormais que l'employeur peut privilégier un des critères à condition de tenir compte de chacun des autres critères. Il ne s'agit que d'une reprise de la jurisprudence de la Cour de cassation. Mais elle « officialise » le fait que les qualités professionnelles – car ce sont elles qui sont principalement visées – puissent être prépondérantes dans le choix de l'employeur.

Cela ne lui donne pas pour autant un blanc-seing car l'employeur doit prendre en considération des critères plus objectifs et être en mesure d'expliquer la manière dont il a procédé.

(1) Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. Sur les autres dispositions de cette loi relatives au licenciement économique, voir notre numéro 821-822 de sept.-oct. 2013.

PLAN

1 Qui détermine les critères ?

- A – Pour quelles ruptures ? (356)
- B – Définition des critères (356)
- C – Critères interdits (356)

2 Comment s'appliquent les critères ?

- A – Conditions de mise en œuvre (357)
- B – Choix des salariés licenciés (358)

3 Sanctions du non-respect de l'ordre des licenciements

- A – Sanctions pénales (359)
- B – Sanctions civiles (359)

1 Qui détermine les critères ?

Les critères à retenir pour fixer l'ordre de licenciement peuvent figurer dans la convention ou l'accord collectif de travail applicable dans l'entreprise. Dans ce cas, ils doivent bien sûr être respectés par l'employeur ⁽²⁾. Ce n'est

qu'en l'absence de telles dispositions que l'employeur doit définir, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, les critères qu'il retiendra pour l'ordre des licenciements ⁽³⁾.

(2) Cass. soc. 20 janv. 1993, n° 91-42032, RPDS 1993, n° 578, somm. 224.

(3) Art. L. 1233-5, al. 1^{er} du Code du travail.

A – Pour quelles ruptures ?

L'ordre des licenciements doit être établi pour tout licenciement pour motif économique, qu'il soit collectif ou individuel⁽⁴⁾, lorsqu'il revient à l'employeur de «choisir» les salariés dont il se sépare.

Dans le cadre des licenciements collectifs, c'est lors de la première réunion avec les représentants du personnel que sont annoncés les catégories professionnelles touchées et les critères «proposés» pour l'ordre des licenciements⁽⁵⁾.

Les critères d'ordre sont également appliqués à l'égard des salariés qui adhèrent à une convention de conversion⁽⁶⁾. Une solution valable a priori pour les contrats de sécurisation professionnelle (CSP).

L'employeur doit fixer un ordre des licenciements à chaque nouveau licenciement: il ne peut reprendre des critères définis à l'occasion d'un licenciement antérieur⁽⁷⁾.

a) Plan de départs volontaires

Dans le cadre d'un plan de départs volontaires, inscrit dans un plan de sauvegarde de l'emploi exclusif de tout licenciement, les critères d'ordre ne sont pas applicables, sauf si l'employeur décide de s'y soumettre⁽⁸⁾. Une salariée ne peut exiger son départ de l'entreprise au motif que l'application des critères l'aurait désignée alors que l'employeur ne s'est pas engagé à les respecter⁽⁹⁾.

(4) Article L. 1233-7 du Code du travail.

(5) Art. L. 1233-10 et L. 1233-31 du Code du travail.

(6) Cass. soc. 17 juin 1997, n° 95-43162, Sté Socopa. Dans cet arrêt, les juges du fond ont estimé que l'employeur ne leur avait pas communiqué des éléments objectifs propres à établir que l'appréciation des qualités professionnelles justifiait le choix de la salariée licenciée.

(7) Cass. soc. 8 avril 1992, n° 89-43288, Sté Roide et Doubs.

(8) C'est peu probable, l'appel au volontariat ayant pour effet justement de les écarter: F. Favennec-Héry, JCP 2010, S, n° 39. Mais cette exclusion est discutable: voir M. Bonnechère, Dr. ouv. Mai 2010-229.

(9) Cass. soc. 10 mai 2005, n° 02-45237, Sté Barclays Bank PLC.

Par conséquent l'employeur qui établit un plan de départ volontaire exclusif de tout licenciement n'est pas tenu de consulter le comité d'entreprise sur les critères d'ordre⁽¹⁰⁾. Dans un plan «multifonctions», l'ordre des licenciements s'applique une fois clos le volet «volontariat».

b) Départ en préretraite

Un salarié qui a souscrit à une convention de préretraite d'entreprise, laquelle lui assure un revenu de substitution jusqu'à liquidation des droits à la retraite, peut invoquer une violation de l'ordre des licenciements dès lors que l'employeur lui a notifié un licenciement pour motif économique. Autrement dit, si le dispositif de préretraite entreprise est mis en place via le licenciement pour motif économique, l'employeur doit se plier aux règles relatives à l'ordre des licenciements⁽¹¹⁾.

c) Modification du contrat de travail

La Cour de cassation considère que l'employeur n'a pas à établir un ordre des licenciements dans l'hypothèse où une modification du contrat de travail est proposée à tous les salariés et que les licenciements concernent tous ceux qui refusent la modification, car, selon elle, il n'y a pas de choix à opérer parmi les salariés ayant refusé la modification⁽¹²⁾.

De la même façon, elle estime que les critères d'ordre n'ont pas lieu de s'appliquer lorsqu'une modification du contrat de travail a été proposée à un seul salarié⁽¹³⁾. Cette dernière décision est selon nous critiquable: comme le soulevait le moyen, la loi exige l'application de l'ordre des licenciements y compris en cas de licenciement individuel. Or, proposer une modification du contrat, avec changement de fonctions et baisse

(10) Cass. soc. 12 juil. 2004, n° 02-19175, Sté Elf EP.

(11) Cass. soc. 13 janv. 2009, n° 07-44398, Sté Ericsson France. Dr. soc. 2009-376, comm. G. Couturier.

(12) Cass. soc. 27 mars 2012, n° 11-14223, CEPAP.

(13) Cass. soc. 18 mai 2011, n° 10-10564, Sté Bleu Automobiles. Sur cet arrêt et le précédent, voir F. Géa, «L'ordre des licenciements à l'épreuve de la logique contractuelle», RDT 2012-218.

de la rémunération, à un seul salarié, revient à envisager le licenciement pour motif économique de ce seul salarié. Ce dernier est choisi selon certains critères, lesquels échappent au contrôle du juge. Selon nous, la détermination d'un ordre des licenciements devrait être une étape préliminaire aux procédures de modification du contrat de travail mises en œuvre pour des raisons économiques.

B – Définition des critères

L'article L. 1233-5 du Code du travail fixe un minimum de critères à prendre en compte pour la fixation de l'ordre des licenciements lorsque celui-ci ne résulte pas de dispositions conventionnelles:

- les charges de famille, en particulier celles de parents isolés;
- l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise;
- la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur insertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des handicapés et des salariés âgés;
- les qualités professionnelles appréciées par catégories.

L'adverbe «notamment» figurant dans le texte signifie que cette liste n'est pas limitative. Elle peut être complétée par l'employeur après consultation des représentants du personnel. Ces critères ajoutés par l'employeur devront, bien sûr, ne pas être illicites.

C – Critères interdits

a) Critères légalement prohibés

Le Code du travail interdit à l'employeur d'établir une priorité de licenciement en raison d'avantages viagers, telle, par exemple, une pension de retraite dont pourrait bénéficier le salarié⁽¹⁴⁾.

Par ailleurs, tout critère, fixé par l'employeur ou la convention, fondé sur une discrimination en raison notamment de l'origine, du sexe, des mœurs, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, de l'état de santé est nul de plein droit⁽¹⁵⁾.

(14) Art. L. 1233-6 du Code du travail.

(15) Art. L. 1132-1 et L. 1132-4 du Code du travail.

À ce sujet, il convient d'être attentif. En effet, si parfois la discrimination est expresse – par exemple une appréciation différenciée des charges de famille selon l'origine européenne maghrébine ou turque (16) – elle peut aussi être masquée: les critères annoncés ne sont pas illégaux, mais le choix d'un salarié est fait sur un critère discriminatoire (17).

Il appartient alors au juge saisi d'un litige portant sur les critères d'ordre des licenciements, de vérifier

(16) Cass. soc. 8 avril 1992, n° 90-41276, *Gie de Penly*.

(17) Cass. soc. 4 avril 1990, n° 86-42974.

que le choix de tel ou tel salarié n'est pas dicté par une discrimination, notamment quant à sa nationalité (18).

b) Autres interdictions

Plus généralement, les critères doivent permettre un choix objectif – du moins le moins arbitraire possible, ou le plus raisonnable – des salariés qui vont perdre leur emploi. Le licenciement doit résulter de la situation économique de l'entreprise, et ne pas être dû uniquement à la situation précise du salarié au moment où le choix doit se faire.

(18) Cass. soc. 10 fév. 1998, n° 95-42315, *Sté SIMAF*.

Certains critères retenus par l'employeur, parfois avec l'aval du comité d'entreprise, peuvent s'avérer illicites. Il en est ainsi pour le licenciement d'un salarié à temps partiel (19) ou en arrêt de travail pour quelque cause que ce soit, maladie ou accident du travail notamment (20). Si ces salariés ne sont, a priori, pas exclus de l'application de l'ordre des licenciements, leur seule absence ne peut pas constituer un critère pour établir cet ordre.

(19) Cass. soc. 3 mars 1998, n° 95-41610, *Sté Laboratoire Carillon-Clavel*.

(20) Cass. soc. 8 juin 2005, n° 03-41975, *Sté COMETO*.

2 Comment s'appliquent les critères ?

Une fois les critères fixés, l'employeur doit les appliquer en respectant certains principes posés par les juges. Appliquer tous les critères, même si l'un d'eux se voit accorder une plus grande importance, et les appliquer dans toute l'entreprise, dans la catégorie professionnelle visée.

A – Conditions de mise en œuvre

a) L'employeur applique l'ensemble des critères et seulement eux

Pour la Cour de cassation, la prise en compte de l'ensemble des critères est une règle essentielle (21). L'employeur ne respecte pas les règles relatives à l'ordre des licenciements s'il ne tient pas compte du handicap du salarié alors que cette caractéristique est de nature à rendre la réinsertion professionnelle plus difficile et constitue l'un des critères légaux (22).

Il ne peut pas retenir le seul critère tiré de la productivité des salariés, ou encore des charges de famille, sans

(21) Cass. soc. 1^{er} avril 2003, n° 01-41773, *RPDS 2003*, n° 702, *somm.* 129.

(22) Cass. soc. 11 oct. 2006, n° 04-47168, *Sté Métallerie bayeusaine*.

prendre en compte les autres critères légaux ou conventionnels (23).

De même, s'en tenir aux seuls critères établis est une obligation. La possession d'un diplôme, non prévue dans la convention collective, ne peut être utilisée comme critère par l'employeur (24).

b) L'employeur peut privilégier certains critères

Si l'employeur doit s'en tenir aux seuls critères retenus, il peut privilégier l'un ou l'autre. Cette faculté est confirmée par la transposition récente, dans le Code du travail, d'une règle jurisprudentielle (25). Ainsi, l'article L. 1233-5 dispose in fine que «l'employeur peut privilégier

(23) Cass. soc. 14 janv. 1997, n° 95-44369, *SPGN et Cass. soc. 11 oct. 2006*, n° 04-47168.

(24) Cass. soc. 20 janv. 1993, n° 91-42032, *précité*.

(25) Cass. soc. 2 mars 2004, n° 01-44084, *Sté Valeo thermique habitacle: l'employeur peut privilégier l'un des critères retenus pour déterminer l'ordre des licenciements à condition de tenir compte de chacun d'entre eux. Les modalités retenues pour privilégier le critère tiré des compétences professionnelles ne doivent pas avoir pour objet ou pour effet d'exclure les autres*.

un de ces critères, à condition de tenir compte des autres critères prévus au présent article».

Cet apport législatif vise particulièrement le critère des qualités professionnelles, que l'employeur sera tenté de mettre en avant afin de garder ceux qu'il considère être les meilleurs éléments dans l'entreprise. Mais ce critère ne peut pas être exclusif. L'employeur a l'obligation de tenir compte de paramètres sociaux objectifs donnant moins de prise à l'arbitraire (situation de famille, handicap, etc.).

Si l'employeur choisit de privilégier un critère, il doit:

- tenir compte de l'ensemble des critères, comme l'y oblige l'article L. 1233-5;
- pouvoir justifier son choix.

L'employeur doit en effet être en mesure de justifier, de manière objective, la façon dont il a sélectionné les salariés licenciés. En cas de contestation de l'ordre des licenciements, il doit communiquer au juge les éléments objectifs sur lesquels il s'est appuyé pour arrêter son choix (26). Viole l'ordre des licenciements l'employeur qui ne produit aucune pièce justifiant de la note attribuée au titre de l'aptitude professionnelle et n'apporte pas d'élé-

(26) Cass. soc. 9 déc. 2003, n° 01-46243, *Sté SAEP constructions*.

➔ Qualités professionnelles: un critère que l'employeur doit combiner à tous les autres

À travers les qualités professionnelles sont visées la productivité, la compétence, la polyvalence etc. En aucun cas l'employeur ne peut se contenter de ce critère, qu'il doit combiner aux autres.

Ce principe est censé limiter le choix de l'employeur qui pourrait user, voire abuser, d'un tel critère pour l'appréciation duquel il dispose d'un pouvoir discrétionnaire. L'employeur pourrait sur cet unique critère et sur sa seule appréciation, choisir les salariés licenciés. Dans ces conditions, c'est l'existence même du principe

de l'ordre des licenciements qui serait mise en cause (1).

L'employeur qui classe les salariés au vu du seul critère de la valeur professionnelle et ne prend en considération l'ancienneté et les charges de famille qu'en cas d'impossibilité de départager les salariés sur la base de la valeur professionnelle, ne respecte pas les règles relatives à l'ordre des licenciements (2).

Lorsqu'il invoque les qualités professionnelles – critère souvent à l'origine d'un contentieux – les juges exigent qu'il justifie son appréciation sur

les qualités professionnelles respectives des autres salariés. L'employeur qui ne fournit aucun renseignement sur les autres salariés occupant le même emploi et, en définitive, aucun des éléments l'ayant conduit au choix de licencier l'intéressé, s'expose à une condamnation (3).

Il a été jugé que, sauf détournement de procédure, les sanctions disciplinaires peuvent être prises en compte pour apprécier les qualités professionnelles du salarié, si elles ne constituent pas le seul critère d'évaluation mise en œuvre par l'employeur (4).

(1) Ph. Waquet, *Dr. soc.* 1994-677.

(2) *Cass. soc.* 21 mars 2002, n° 00-40899, SA Maroquinerie PJ Guenne.

(3) *Cass. soc.* 30 juin 1993, n° 91-43426.

(4) *Cass. soc.* 19 mai 2010, n° 09-40103, Sté Meusonic. En l'espèce, les juges estiment que l'employeur a appliqué l'ensemble des critères légaux, en privilégiant le critère des qualités professionnelles. Ce dernier «dont le dossier disciplinaire n'était qu'un élément à côté de l'aptitude et de la polyvalence des intéressés, avait été apprécié selon des critères objectifs, chiffrés et communs à tous».

ment permettant d'apprécier de façon objective le choix opéré parmi les salariés (27).

Il appartient au juge d'apprécier concrètement ces éléments pour vérifier qu'ils traduisent une application objective des critères retenus. À défaut il ne pourrait que constater le préjudice du salarié, qui peut aller jusqu'à la perte injustifiée de son emploi (voir sanctions, p. 20).

Hiérarchisation ou pondération. L'ordre dans lequel le Code du travail énumère les critères ne lie pas l'employeur. L'employeur peut aussi hiérarchiser ou pondérer les critères, en fonction de l'importance qu'il entend leur conférer. Mais une pondération trop déséquilibrée reviendrait à éliminer certains critères.

C'était le cas dans une affaire, l'employeur avait décidé d'écarter du licenciement collectif les salariés âgés de 50 ans et plus et ceux ayant la charge d'une famille de trois enfants ou plus. Il avait en outre sélectionné trois critères, affectés d'un coefficient: les qualités professionnelles avaient un coefficient de 0 à 200 points, chaque enfant à

charge – dans la limite de deux – donnait 3 points, et chaque année d'ancienneté donnait un point. Cette pondération revenait à ne tenir compte que des qualités professionnelles (28).

B – Le choix des salariés licenciés

La mise en œuvre des critères de choix est, à l'évidence, aussi importante que celle de leur détermination. C'est à ce moment que les salariés licenciés sont désignés par l'employeur, dans les conditions rappelées ci-dessus.

Mais l'ordre des licenciements doit-il être appliqué à tous les salariés, toutes les catégories professionnelles, ou une partie d'entre eux/elles? À quels

niveaux de l'entreprise les critères de choix doivent-ils être mis en œuvre?

En l'absence de dispositions légales, les tribunaux ont apporté quelques précisions.

a) Quelles catégories de personnel?

Les critères relatifs à l'ordre des licenciements doivent s'appliquer aux salariés appartenant à la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié dont le poste est supprimé (29).

Sachant que la référence aux catégories professionnelles des conventions collective (cadres, employés, techniciens) n'est pas suffisamment précise. Selon la Cour de cassation, «la notion de catégories professionnelles, qui sert de base à l'établissement de l'ordre des licenciements, concerne l'ensemble des salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune» (30). Si ce sont des emplois de secrétariat administratif qui

(29) *Cass. soc.* 23 oct. 2002, n° 00-45659, Sté Les cartonnages de France.

(30) *Cass. soc.* 13 fév. 1997, n° 95-16648, Grands Magasins de la Samaritaine; *Cass. soc.* 18 mai 2011, n° 10-13618.

(27) *Cass. soc.* 8 juin 2005, n° 03-41975, Sté COMETO.

(28) *Cass. soc.* 27 oct. 1999, n° 97-43130, Sté Glaenzer Spicer: L'employeur avait d'abord sélectionné une première liste de 158 salariés «à qualité professionnelle moindre», puis avait écarté de cette liste les salariés âgés de 50 ans ou plus et ceux ayant la charge d'une famille de 3 enfants ou plus, puis avait appliqué aux 66 salariés restant sur la liste les coefficients des trois critères.

Les juges ont estimé que l'employeur ne respectait pas l'ordre des licenciements.

sont supprimés, les ouvriers de l'atelier de production ne sont pas concernés par l'application des critères.

À noter: la comparaison entre les salariés doit être effectuée, à l'intérieur d'une même catégorie, entre tous les salariés, y compris ceux qui bénéficient d'un statut protecteur.

Si la convention collective est précise sur la catégorie professionnelle dans laquelle l'ordre des licenciements doit s'apprécier (exemple de l'espèce: la catégorie D138), le juge doit rechercher si l'ordre des licenciements a été respecté dans cette catégorie⁽³¹⁾.

Il n'y a pas lieu de distinguer, au sein d'une catégorie professionnelle, entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel⁽³²⁾. La raison est simple: les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps plein par la loi. Même si la suppression de poste ne concerne qu'un mi-temps dans une entreprise comportant deux salariés, dont l'un occupe un poste à temps partiel et l'autre un poste à temps complet, l'employeur doit appliquer les règles relatives à l'ordre des licenciements⁽³³⁾. Le salarié à mi-temps n'est pas automatiquement désigné.

Lorsque l'emploi occupé par le salarié congédié est le seul dans sa catégorie,

(31) Cass. soc. 16 mars 2005, n° 02-45753, Sté Filatures Salvages.

(32) Cass. soc. 4 juil. 2012, n° 11-12045, bull. n° 211.

(33) Cass. soc. 7 juil. 1998, n° 96-45014. Voir aussi Cass. soc. 23 nov. 2011, n° 10-30768.

rie, les critères ne trouvent pas à s'appliquer⁽³⁴⁾. Il en est de même lorsque tous les emplois d'une catégorie professionnelle sont supprimés⁽³⁵⁾.

En tout état de cause, l'application des critères d'ordre peut conduire à ce qu'un salarié dont le poste est supprimé ne soit pas licencié et inversement.

b) Dans quel cadre ?

Les critères relatifs à l'ordre des licenciements retenus par l'employeur s'appliquent à l'ensemble du personnel de l'entreprise⁽³⁶⁾. La comparaison de la situation des salariés des services supprimés, ou affectés par les suppressions d'emplois, doit donc se faire avec l'ensemble du personnel, au sein de l'entreprise tout entière et non pas dans le seul service ou le seul établissement où la suppression de poste a lieu⁽³⁷⁾.

Bien qu'un agent technico-commercial soit le seul de sa catégorie dans un secteur géographique concerné par le licenciement, les critères d'ordre doivent être mis en œuvre si l'entreprise comporte plusieurs secteurs commerciaux⁽³⁸⁾.

(34) Cass. soc. 13 sept. 2005, n° 03-43788, Sté Experta finances.

(35) Cass. soc. 14 janv. 2003, n° 00-45700, Sté JAF.

(36) Cass. soc. 5 mars 1997, n° 95-11109, Sté SNAT.

(37) Cass. soc. 24 mars 1993, n° 90-42002, Sté Soconor.

(38) Cass. soc. 23 oct. 2002, n° 00-45659, Sté Les cartonnages de France; voir aussi Cass. soc. 18 mai 2011, n° 10-13618.

Cette solution rend donc envisageable le licenciement de salariés travaillant dans des établissements qui ne sont pas touchés par les suppressions de postes, quitte à ce que les salariés dont le poste est supprimé soient obligés de changer de lieu de travail.

La nécessaire comparaison des salariés ne peut donc pas se faire dans un cadre plus restreint que celui de l'entreprise. Une exception toutefois: un accord collectif d'entreprise, ou d'un niveau plus élevé, peut prévoir l'application des critères au niveau de l'établissement ou à un échelon inférieur: atelier, service, etc. L'employeur doit alors s'y conformer⁽³⁹⁾.

Le cadre peut aller au-delà de l'entreprise: la mise en œuvre des critères d'ordre peut avoir lieu dans l'unité économique et sociale (UES) si le plan de sauvegarde de l'emploi, présenté au comité d'entreprise par la direction commune de l'UES lors du projet de licenciement économique concernant l'ensemble de ses entités, opposable à l'employeur, prévoit que les critères de l'ordre des licenciements s'appliqueront dans ce périmètre et non par société⁽⁴⁰⁾.

(39) Cass. soc. 27 janv. 1998, n° 96-12123; Cass. soc. 15 mai 2013, n° 11-27458.

Il ne peut pas s'agir d'un accord d'établissement: Cass. soc. 10 fév. 2012, n° 08-41109, Sté Valaubrac.

(40) Cass. soc. 19 janv. 2011, n° 09-41171, Kemos.

3 Sanctions du non-respect de l'ordre des licenciements

Légalement, la méconnaissance par l'employeur du dispositif applicable aux critères prévus pour fixer l'ordre des licenciements économiques est sanctionnée civilement et pénalement.

A – Sanctions pénales

L'article R. 1238-1 du Code du travail indique que l'employeur qui contre-

vient aux dispositions rappelées ci-dessus commet une infraction pénale passible d'une contravention de 4^e classe.

En outre, s'il s'abstient de consulter les représentants du personnel, il peut être poursuivi pour délit d'entrave. Il s'expose alors à une amende de 3 750 euros et une peine d'emprisonnement d'un an, conformément aux articles L. 2316-1 et L. 2328-1 du Code du travail.

B – Sanctions civiles

L'employeur pris à défaut, soit sur la fixation ou la mise en œuvre des critères d'ordre, soit sur l'information que le salarié est en droit de recevoir, ne s'expose qu'à une condamnation au versement de dommages et intérêts. Les juges refusent de considérer que le licenciement est dépourvu de clause

réelle et sérieuse. Ceci est contestable dans au moins deux hypothèses :

— l'employeur a violé l'ordre des licenciements, auquel cas le salarié licencié n'aurait pas dû perdre son poste; son licenciement résulte d'une violation de la loi, et non pas du motif économique invoqué;

— l'employeur ne donne aucune précision sur les critères qu'il a appliqués, et il est donc impossible de savoir qui aurait dû être licencié ⁽⁴¹⁾.

a) Violation de l'ordre des licenciements

L'inobservation de l'ordre des licenciements constitue pour le salarié «une illégalité qui entraîne pour celui-ci un préjudice pouvant aller jusqu'à la perte injustifiée de son emploi, lequel doit être intégralement réparé, selon son étendue, par les juges du fond». Le montant des dommages et intérêts peut ainsi être conséquent ⁽⁴²⁾.

Comme on l'a vu, la Cour de cassation n'assimile pas la violation de l'ordre

(41) Voir E. Dockès, *Hypercours 3^e éd. Dalloz*.

(42) Cass. soc. 14 janv. 1997, n° 95-44369, SPGN. Cass. soc. 24 nov. 2004, n° 02-44637, Imprimerie Poiget-Bonnaire.

des licenciements à l'absence de cause réelle et sérieuse. Mais elle estime que la perte de l'emploi qui en résulte est injustifiée, et que le salarié doit être indemnisé en conséquence. Elle invite les juges du fond à réparer l'intégralité du préjudice subi par le salarié. Celui-ci doit chiffrer précisément le dommage qui résulte pour lui de la faute de l'employeur lorsqu'il formulera sa demande prud'homale.

Les dommages et intérêts obtenus en réparation de ce préjudice ne se cumulent pas avec l'indemnité versée pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ⁽⁴³⁾. En effet, selon la cour suprême, en demandant une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié demande implicitement la réparation du préjudice résultant d'un licenciement prononcé en violation de l'ordre des licenciements ⁽⁴⁴⁾.

b) Défaut d'énonciation des critères

Contrairement au motif de licenciement, les critères d'ordre n'ont pas

(43) Cass. soc. 5 oct. 1999, n° 98-41384, Sté Micro Computer Systems.

(44) Cass. soc. 27 oct. 1998, n° 96-42493, Banque Monod.

à figurer dans la lettre par laquelle l'employeur notifie au salarié son licenciement. Mais l'intéressé peut demander à connaître les critères dont l'application a abouti à son licenciement. L'employeur a l'obligation de les lui communiquer s'il en fait la demande ⁽⁴⁵⁾.

Le salarié doit adresser une lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé, avant l'expiration d'un délai de dix jours courant à compter de la date à laquelle il quitte effectivement son emploi (voir modèle ci-dessous). L'employeur doit répondre par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise contre récépissé, dans un délai de dix jours suivant la présentation ou la remise de la demande ⁽⁴⁶⁾.

L'accomplissement de cette formalité par le salarié est conseillé, car la réponse de l'employeur, qui est amené à justifier objectivement les éléments sur lesquels il s'est appuyé pour faire son choix, constitue un élément important lors d'un éventuel contentieux prud'homal. Toutefois, le fait que le salarié n'ait pas fait cette démarche ne l'empêche pas d'assigner son ex-employeur sur le non-respect des critères d'ordre et de demander réparation du préjudice qui en résulte ⁽⁴⁷⁾.

L'absence de réponse de l'employeur, ou une réponse tardive de sa part, ne prive pas le licenciement de cause réelle et sérieuse, mais elle constitue une irrégularité causant nécessairement un préjudice, que le juge répare en fonction de son étendue ⁽⁴⁸⁾.

L'indemnité réparant ce préjudice se cumule avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, les juges considérant que les deux indemnités réparent des préjudices distincts ⁽⁴⁹⁾.

(45) Art. L. 1233-17 du Code du travail.

(46) Art. R. 1233-1 du Code du travail.

(47) Cass. soc. 18 mai 2004, n° 02-41179, Sté Prévisol.

(48) Cass. soc. 24 juin 1993, n° 01-42932, Sté Peghaire; Cass. soc. 2 fév. 2006, n° 03-45443, Sté Proditex; Cass. soc. 16 janv. 2008, n° 06-43575.

(49) Cass. soc. 24 sept. 2008, n° 07-42200, Sté Gitec travail temporaire; Cass. soc. 13 oct. 2010, n° 09-42549.

Le complément indispensable
de cet article

Le licenciement économique après la loi de «sécurisation» de l'emploi

Numéro double 821-822
Septembre-Octobre 2013

Commande sur www.nvo.fr

➔ Modèle de demande d'énonciation des critères retenus

Lettre recommandée AR, ou remise en main propre contre décharge, dans les dix jours qui suivent la fin effective du contrat ⁽¹⁾.

NOM, Prénom...
Adresse

À ..., le ...

M. le directeur de ...

Monsieur le directeur,
En application de l'article L. 1233-17 du Code du travail, je vous prie bien vouloir m'indiquer les critères retenus pour déterminer l'ordre des licenciements.

Dans l'attente, veuillez agréer, Monsieur le directeur, mes salutations distinguées.

Signature

(1) Art. R. 1233-1 du Code du travail.

La priorité de réembauche

Par Mélanie Carles

➔ Sachez-le vite

Les salariés licenciés pour motif économique bénéficient d'une priorité de réembauche auprès de leur ancien employeur pendant un délai d'un an à compter de la date de la rupture du contrat de travail. La lettre de licenciement doit informer le salarié de cette possibilité. Si ce dernier souhaite en bénéficier, il doit se manifester auprès de l'employeur, par écrit de préférence. L'employeur doit alors informer l'intéressé de tout emploi disponible dans l'entreprise et compatible avec sa qualification. La loi prévoit des sanctions indemnitaires en cas de défaillance de l'employeur.

Tout salarié licencié pour motif économique bénéficie, s'il le souhaite, d'une priorité de réembauche dans son entreprise d'origine. Il doit être informé, pendant un an à compter de la rupture du contrat de travail, des emplois disponibles et compatibles avec ses qualifications.

1 Conditions d'application

Le principe est fixé par l'art. L. 1233-45 du Code du travail: il existe une priorité de réembauche, au bénéfice de tout salarié licencié pour motif économique qui en fait la demande, sur les postes disponibles dans son entreprise d'origine et compatibles avec sa qualification.

Cette priorité s'exerce pendant un an à compter de la date de rupture du contrat de travail. C'est au salarié qu'il appartient de déclencher le mécanisme du dispositif: il doit informer l'employeur de son souhait de bénéficier prioritairement de tout poste venant à se trouver disponible et correspondant à ses capacités (cf. modèle de lettre p. 362).

La priorité de réembauche s'applique quels que soient les effectifs de l'entreprise, le nombre de salariés licenciés ou l'ancienneté du salarié qui souhaite en bénéficier. Le salarié peut se prévaloir de ce droit, quel que soit le contexte du licenciement (économique), et notamment dans les cas suivants:

- s'il a retrouvé un autre emploi ⁽¹⁾;
- s'il a adhéré au contrat de sécurisation professionnelle ou au congé de reclassement ⁽²⁾;
- s'il a refusé un poste avant son licenciement ⁽³⁾;
- s'il est parti dans le cadre d'un plan de départ dit «volontaire» ⁽⁴⁾.

Enfin, le droit à la priorité de réembauche peut être invoqué dans tout cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, que ce motif soit avéré ou non. Le défaut de cause réelle et sérieuse d'un licenciement économique n'enlève pas à celui-ci sa nature juridique; en cas d'absence de réelles difficultés économiques constatées par le juge, le salarié reste fondé à demander réparation du préjudice que lui cause le non-respect de la priorité de réembauche ⁽⁵⁾.

(1) Cass. soc. 5 mars 2002, n° 00-41429, Sté Kalker.

(2) Cass. soc. 30 nov. 2011, n° 09-43183, Sté CFC Expert.

(3) Cass. soc. 18 fev. 1998, n° 95-43686, Sté Diac.

(4) Cass. soc. 13 sept. 2005, n° 04-40135, Sté crédit Lyonnais.

(5) Cass. soc. 4 mars 2003, n° 00-46742, Sté Sefivin.

PLAN

1. Conditions d'application

2. Exercice du droit à la priorité de réembauche

A – Mise en œuvre du dispositif par le salarié (362)

- a) Procédure à suivre
- b) Délais

B – Obligations de l'employeur (362)

- a) Qu'est ce qu'un emploi disponible ?
- b) Emplois compatibles avec la qualification du salarié
- c) Pluralité de bénéficiaires

3. Sanctions du non-respect de la priorité de réembauche

A – Salariés travaillant dans une entreprise occupant au moins onze salariés et dont l'ancienneté est égale ou supérieure à deux ans (364)

B – Salariés travaillant dans une entreprise de moins de onze salariés, ou dont l'ancienneté est inférieure à deux ans (364)

Modèle de lettre

— Demande de priorité de réembauche (362)

Encadrés

— Transfert d'entreprise et priorité de réembauche (363)

2 Exercice du droit à la priorité de réembauche

A – Mise en œuvre du dispositif par le salarié

C'est au salarié de se manifester et d'informer son (ex-)employeur de sa volonté d'user de la priorité de réembauche; de préférence dès réception de sa lettre de licenciement. Le délai d'un an, pendant lequel s'exerce cette priorité, commence à courir à compter de la date à laquelle le préavis prend fin, qu'il soit exécuté ou non ⁽⁶⁾.

a) Procédure à suivre

La loi ne prévoit pas de formalisme particulier concernant l'initiative du salarié, mais, comme chaque fois qu'un délai doit être respecté, il est dans son intérêt de pouvoir disposer d'une preuve de l'accomplissement de sa démarche. Le mieux est donc d'informer l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il convient d'apporter un soin particulier à la rédaction de cette lettre. Il ne suffit pas de formuler une demande

(6) Cass. soc. 27 nov. 2001, n° 99-44240, Sté Hydraulique de Châteaudun.

➔ Demande de priorité de réembauche

Modèle de lettre (Lettre recommandée avec avis de réception)

Nom, prénom
Adresse

À ..., le ...

Monsieur le Directeur,

Licencié pour motif économique par lettre du... je vous demande, conformément à l'article L.1233-45 du Code du travail, de me réembaucher en priorité dès qu'un poste correspondant à ma qualification sera disponible dans l'entreprise.

Dans cette attente, je vous prie d'agréer...
Signature

générale de réintégration, le salarié doit préciser qu'il demande à bénéficier de la priorité de réembauche (voir notre modèle de lettre ci-dessous).

b) Délais

Le salarié a tout intérêt à formuler son souhait d'user de la priorité de réembauche le plus tôt possible, c'est-à-dire dès notification de son licenciement. La priorité de réembauche ne dure en effet qu'un an à compter de la fin du préavis, qu'il soit effectué ou non. Il n'y a donc pas de report du délai suivant la date de demande du salarié; par exemple, un salarié qui fait sa demande six mois après la rupture de son contrat de travail ne bénéficie de la priorité de réembauche que pour les six mois suivants.

Autre difficulté, la période du préavis: voilà un laps de temps pendant lequel le salarié ne peut pas faire jouer la priorité de réembauche. Ce qui est particulièrement problématique lorsque le préavis dure plusieurs mois. Mais s'il est vrai que rien, en théorie, n'oblige l'employeur à proposer durant cette période les postes disponibles dans l'entreprise au titre de la priorité de réembauche, il doit le faire, à notre avis, au titre de son obligation de reclassement des salariés licenciés pour motif économique ⁽⁷⁾. Certes, le respect de l'obligation de reclassement s'apprécie à la date de notification du licenciement et non à la fin du préavis (elle constitue un préalable au licenciement et une des conditions de l'existence de la cause réelle et sérieuse) ⁽⁸⁾. Il n'en demeure pas moins que, lorsque l'employeur s'abstient d'informer les salariés faisant l'objet d'une procédure de licenciement de l'existence de postes disponibles au cours du préavis, il est possible, selon nous, d'invoquer une fraude au reclassement, voire

(7) Sur l'obligation de reclassement en cas de licenciement pour motif économique, voir notre numéro spécial «licenciement économique», RPDS 2013, n° 821-822, p. 325.

(8) Art. L. 1233-4 du Code du travail.

le non-respect de l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail ⁽⁹⁾.

B – Obligations de l'employeur

C'est la lettre de licenciement pour motif économique qui informe le salarié de son droit à réembauche et de ses conditions de mise en œuvre ⁽¹⁰⁾. Cette information est obligatoire. Les juges considèrent qu'une défaillance de l'employeur caractérise sa faute et entraîne nécessairement un préjudice, sanctionné par l'octroi au salarié de dommages et intérêts ⁽¹¹⁾.

Autre obligation de l'employeur: il doit, pendant un an à compter de la date de la rupture du contrat de travail, informer les salariés concernés de tout emploi nouvellement créé ou devenu disponible dans l'entreprise ⁽¹²⁾.

À noter: L'employeur doit informer les représentants du personnel des postes disponibles et afficher la liste de ces postes ⁽¹³⁾.

a) Qu'est ce qu'un emploi disponible ?

L'obligation d'informer les salariés ayant demandé à bénéficier d'une priorité de réembauche porte sur les emplois définitivement disponibles. Ne sont donc pas concernés les emplois momentanément vacants du fait de l'indisponibilité temporaire de leurs titulaires. Ainsi, la priorité de réembauche ne joue pas pour: — le remplacement d'un salarié en congés payés ⁽¹⁴⁾; — le remplacement d'une salariée en congé maternité ⁽¹⁵⁾;

(9) Art. L. 1222-1 du Code du travail.

(10) Art. L. 1233-16 du Code du travail.

(11) Cass. soc. 16 mars 2004, n° 02-40633, Sté BD.

(12) Art. L. 1233-45 du Code du travail.

(13) Art. L. 1233-45 du Code du travail.

(14) Cass. soc. 28 janv. 2003, n° 00-46243, Sté Transports Houe.

(15) Cass. soc. 26 nov. 1997, n° 95-44308, Sté ACB.

— le remplacement d'un salarié en arrêt de travail ⁽¹⁶⁾.

Par ailleurs, n'est pas considéré comme disponible un poste proposé en interne aux salariés de l'entreprise ⁽¹⁷⁾.

Par contre, il est admis que la priorité de réembauche s'applique pour les postes à pourvoir en contrat à durée déterminée ⁽¹⁸⁾.

Le salarié peut, dans sa demande de réembauche, préciser les emplois qui l'intéressent; auquel cas, l'obligation faite à l'employeur de l'informer en retour des emplois disponibles peut être limitée à ceux susmentionnés ⁽¹⁹⁾.

Enfin, d'une manière générale, il faut savoir que des postes sont considérés comme étant disponibles dans l'entreprise lorsque l'employeur a recours au travail temporaire de manière systématique et pour un volume d'heures correspondant à l'emploi de plusieurs salariés ⁽²⁰⁾. Le salarié licencié peut donc mettre la « pression » sur l'employeur et faire jouer sa priorité de réembauche dans ce cas de figure.

b) Emplois compatibles avec la qualification du salarié

L'emploi disponible doit être compatible avec la qualification du salarié ⁽²¹⁾. Ce qui ne signifie pas que l'emploi proposé soit identique à celui occupé par le salarié avant son licenciement.

Exemples:

— Une salariée occupant précédemment un poste de négociatrice en location dans une agence immobilière peut se voir proposer un poste de négociatrice des ventes ⁽²²⁾;

(16) Cass. soc. 12 décembre 1995, n° 94-40827, Sté Thermique et automation.

(17) Cass. soc. 22 septembre 2009, n° 08-41679, Banque Neuflyze OBC.

(18) Cass. soc. 8 avril 2009, n° 08-40125, Sté Canal +.

(19) Cass. soc. 29 mai 1991, n° 88-43883, Sté Nadella.

(20) Cass. soc. 11 avril 2008, n° 06-45804, Sté Fonderie GM Bouhyer.

(21) Cass. soc. 26 mai 2004, n° 02-40308, Sté l'Amy France.

(22) Cass. soc. 18 juin 2003, n° 00-46047, Sté Gillet-Ciaponi.

— De même pour un poste d'agent technico-commercial proposé à un cadre technico-commercial ⁽²³⁾;

En revanche, n'est pas compatible au sens de l'article L. 1233-45 du Code du travail, l'emploi d'agent de sécurité proposée à une salariée qui a toujours été employée à des tâches administratives ⁽²⁴⁾.

Précision importante: une réactualisation, simplement éventuelle, des compétences du salarié en fonction de l'évolution des techniques n'est pas de nature à exclure l'obligation de réembauche ⁽²⁵⁾. L'employeur peut donc être amené à proposer certains postes même s'ils nécessitent une adaptation (mesurée) des compétences professionnelles du salarié.

Par ailleurs, si le salarié acquiert une nouvelle qualification après son licenciement, alors il a tout intérêt à en informer son ex-employeur; l'article L. 1233-45 du Code du travail prévoit en effet que la priorité de réembauche doit s'appliquer sur les postes disponibles correspondant à cette nouvelle qualification, dès lors que l'employeur en a été informé.

c) Pluralité de bénéficiaires

Lorsque plusieurs salariés ont demandé à bénéficier de la priorité de réembauche, et qu'un certain nombre d'entre eux sont susceptibles d'être intéressés par un même poste, comment doit s'effectuer le choix de l'employeur? Selon la jurisprudence, ce dernier n'a pas à suivre un ordre déterminé pour le choix du salarié réembauché ⁽²⁶⁾. Il est libre de choisir celui qu'il souhaite voir occuper le poste, sous deux réserves: — ne pas pratiquer de discrimination ⁽²⁷⁾; — être en mesure de communiquer au juge, en cas de procès, les éléments qui ont déterminé son choix ⁽²⁸⁾.

(23) Cass. soc. 6 avril 1994, n° 92-42259, Caplain.

(24) Cass. soc. 27 oct. 1998, n° 96-45005, Sté Sécurité Alarme Gardiennage.

(25) Cass. soc. 26 nov. 2002, n° 01-40159, Cie UTA

(26) Cass. soc. 11 avril 2012, n° 11-11037, Sté Cie Compiègne.

(27) Art. L. 1132-1 du Code du travail.

(28) Cass. soc. 2 déc. 1998, n° 96-44416, Sté Primalait & Cass. soc. 5 mars 2002, n° 00-41429, Sté Kalker.

► Transfert d'entreprise et priorité de réembauche

Il y a transfert d'entreprise lorsque cette dernière change de propriétaire, qu'il s'agisse d'une vente, fusion, filialisation, etc. Le transfert peut concerner l'entreprise tout entière ou une partie seulement (un établissement, un service), auquel cas il y a « transfert partiel ». Dès lors que ce transfert, qu'il soit total ou partiel, réunit les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail, s'applique cette règle à laquelle ni l'employeur, ni le salarié, ne peuvent déroger: le contrat de travail des salariés affectés à l'entité transférée doit être maintenu et se poursuivre avec le repreneur.

Comment s'articule ce droit avec la priorité de réembauche en cas de licenciement économique avant le transfert? La priorité de réembauche s'exerce à l'égard de l'entreprise d'origine et subsiste après le licenciement. Tout salarié licencié dans ces conditions peut donc faire prévaloir son droit auprès de l'entreprise qui a repris l'activité, peu important que la demande initiale d'user de cette priorité ait été faite auprès de l'auteur du licenciement ⁽¹⁾. Étant précisé, en cas de cession partielle, que seuls les salariés qui étaient affectés à l'entité transférée peuvent bénéficier de la priorité de réembauche avec le repreneur ⁽²⁾.

(1) Cass. soc. 9 juillet 2008, n° 06-40945, Sté ESMA groupe Aéro conseil.

(2) Cass. soc. 30 octobre 2002, n° 00-41920, Sté Boxter Recycling.

Quel que soit ce choix, il incombe toutefois à l'employeur, au préalable, d'informer tous les salariés licenciés pour motif économique qui ont manifesté le désir d'user de la priorité de réembauche de tous les postes disponibles et compatibles avec leur qualification ⁽²⁹⁾. Ce n'est qu'après avoir diffusé cette information auprès de tous les intéressés qu'il peut procéder à l'attribution du poste.

(29) Cass. soc. 11 avril 2012, 11-11037, Sté Cie Compiègne.

3 Sanctions du non-respect de la priorité de réembauche

L'absence de mention dans la lettre de licenciement relative à la priorité de réembauche, tout comme le manquement par l'employeur à cette obligation est sanctionné différemment par le Code du travail selon la taille de l'entreprise et l'ancienneté du salarié concerné.

A – Salariés travaillant dans une entreprise occupant au moins onze salariés et dont l'ancienneté est égale ou supérieure à deux ans

Ces salariés envers lesquels la priorité de réembauche n'a pas été respectée ont droit à une indemnité qui ne peut être inférieure aux deux mois de salaires prévus par l'article L. 1235-13 du Code du travail. De même, si le salarié démontre que l'omission, dans la lettre de licenciement, de la mention relative à la priorité de réembauche l'a

empêché d'en bénéficier⁽³⁰⁾. Il s'agit là d'un minimum, le préjudice subi par le salarié pouvant justifier une indemnité d'un montant supérieur. Cette indemnité est cumulable avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (six mois de salaire minimum prévus par l'article L. 1235-3 du Code du travail)⁽³¹⁾.

B – Salariés travaillant dans une entreprise de moins de onze salariés, ou dont l'ancienneté est inférieure à deux ans

L'indemnité est fixée par le juge en fonction du préjudice subi, sa-

(30) Cass. soc. 7 mai 1998, n° 94-42115, Sté Distritex.

(31) Cass. soc. 14 sept. 2010, n° 09-41238, Sté Évasion.

chant que l'absence de mention de la priorité de réembauche dans la lettre de licenciement cause nécessairement un préjudice, fût-il de principe, au salarié. Et ce même si aucune embauche n'est susceptible d'intervenir; par exemple en cas de fermeture d'établissement⁽³²⁾.

À noter: Dès lors que le salarié a manifesté son désir d'user de la priorité de réembauche, c'est à l'employeur d'apporter la preuve qu'il a bien rempli son obligation. Il doit ainsi démontrer qu'il a effectivement proposé au salarié les postes disponibles dans l'entreprise, ou, à défaut, justifier de l'absence de tels postes⁽³³⁾.

(32) Art. L. 1235-14 du Code du travail, Cass. soc. 28 mars 2000, n° 97-43923, Sté Sonadia & Cass. Soc. 16 mars 2004, n° 02-40633, Sté BD.

(33) Cass. soc. 23 juin 2009, n° 07-44640, Sté Shiseido International.

Le DROIT OUVRIER

Octobre 2013 – Nouvelle série n° 783 – 9 €

DROIT DU TRAVAIL | PRUD'HOMIE | SÉCURITÉ SOCIALE

DOCTRINE

Jean-Pierre Chauchard : Deux enseignements à propos de la généralisation de la couverture complémentaire santé.

Contrôle de légalité des actes administratifs et intérêt du justiciable : Quels nouveaux espaces pour le juge prud'homal ?
Cour d'appel de Paris 30 mai 2013, *CGT Energie c. GRDF et ERDF*
Conclusions Patrick Henriot, note Arnaud Mazières.

Mireille Poirier : La lenteur excessive de la justice prud'homale.

JURISPRUDENCE Voir notamment

L'expert du CHSCT doit par principe être rémunéré du travail effectué, même en cas d'annulation ultérieure de l'expertise.

Cour de cassation (ch. soc.) 15 mai 2013 – Note Karim Hamoudi (p.663)

Licenciement en violation de la protection de la maternité : la réintégration s'impose !

Cour d'appel de Paris (6-4) 23 avril 2013 – Note Pauline Le Bourgeois (p.669)

La transcription dans un procès-verbal des entretiens menés par un inspecteur du travail fait foi jusqu'à preuve du contraire.

Cour de cassation (ch. crim.) 19 mars 2013 – Note Thomas Kapp (p.680)

CHRONIQUES JURISPRUDENTIELLES

Jurisprudence sociale du Conseil constitutionnel (deuxième partie) par Pierre-Yves Gahdoun.



REVUE JURIDIQUE DE LA CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

263, RUE DE PARIS, 93516 MONTREUIL CEDEX – www.cgt.fr – Revue juridique de la Confédération Générale du Travail <http://sites.google.com/site/droitouvrier>

Commande accompagnée du règlement à « Droit ouvrier », 263, rue de Paris, Case 432, 93514 Montreuil Cedex
CCP : 11.779.43 D PARIS. **Abonnement**: 102 euros (82 euros pour les adhérents CGT).