



Aide sur une analyse d'une décision de justice

Par **LINAMORATA25**, le **14/12/2014** à **19:03**

Bonjour à tous !

Tout d'abord merci à toutes les personnes qui prendront le temps de m'aider sur le forum.

Sur l'arrêt de cour de cassation qui suit, j'ai besoin de reconnaître les faits, la procédure, les arguments des parties et la décision de la cour de cassation détaillée.

Des articles en référence afin de prouver la décision

Ceci me servira pour mon partiel de droit du travail en février prochain et afin de pouvoir m'exercer dans la matière car j'ai quelques lacunes.

Voici l'arrêt de cassation entier donc long ...

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 8 octobre 2014
N° de pourvoi: 13-16793
Publié au bulletin Cassation

M. Frouin (président), président

Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1331-1, L. 1235-3, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... engagé le 1er mai 1996 par la société d'assurance Generali IARD vie en qualité de conseiller commercial pour occuper en dernier lieu les fonctions d'inspecteur principal, a été convié à un voyage organisé du 7 au 10 mai 2009 par la société afin de récompenser les salariés lauréats d'un concours interne à l'entreprise ; qu'à la suite d'incidents survenus à l'occasion de ce séjour, il a été rapatrié le 8 mai et licencié pour faute grave par lettre du 9 juin 2009 ;

Attendu que pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que les faits reprochés au salarié, commis à l'occasion d'un séjour d'agrément en dehors du temps et du lieu de travail, relevaient de la vie privée quand bien même des supérieurs hiérarchiques et d'autres salariés étaient conviés à participer à ce séjour et que le salarié avait tenté de bénéficier de la législation professionnelle pour un accident dont il était prétendu qu'il était survenu à l'occasion de ce séjour et qu'aucun manquement de l'intéressé à une obligation contractuelle n'était établi ;

Qu'en statuant ainsi, alors que les faits de menaces, insultes et comportements agressifs commis à l'occasion d'un séjour organisé par l'employeur dans le but de récompenser les salariés lauréats d'un « challenge » national interne à l'entreprise et à l'égard des collègues ou supérieurs hiérarchiques du salarié, se rattachaient à la vie de l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 27 février 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Caen ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du huit octobre deux mille quatorze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Bouzidi et Bouhanna, avocat aux Conseils, pour la société Generali IARD vie.

LE POURVOI REPROCHE A L'ARRÊT PARTIELLEMENT INFIRMATIF ATTAQUÉ D'AVOIR dit le licenciement de Monsieur X... sans cause réelle et sérieuse et condamné la société employeur à lui payer diverses sommes à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité de préavis, outre congés payés y afférents, en réparation du préjudice lié à la perte de chance d'insertion en raison de l'absence d'information sur le droit individuel à la formation, à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice financier subi du fait de la présentation d'une attestation Pôle Emploi erronée, à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, d'avoir condamné la société employeur à rembourser au Pôle Emploi les indemnités de chômage versées à Monsieur X... du jour de son licenciement dans la limite de six mois et d'avoir débouté la société employeur de ses demandes ;

AUX MOTIFS QUE, Sur le licenciement ; que la lettre de licenciement de M. X... pour faute grave, qui fixe les limites du litige, est ainsi libellée : "... Au cours de l'entretien, j'ai exposé les motifs du licenciement envisagé à voire encontre. Vous êtes Inspecteur Principal au sein de la Division Côte d'Armor-Morbihan de la Direction du réseau salariés. Début mai 2009, l'entreprise a organisé un voyage de récompense pour les collaborateurs du réseau salarié vainqueurs des compétitions au regard de leur performance en 2008. C'est dans ce cadre, que vous avez été invité à participer à un voyage en Croatie du 7 au 10 mai 2009. Au cours de ce voyage, vous avez eu une attitude particulièrement agressive, violente, irrespectueuse et menaçante à l'égard de certains de vos collègues de travail et de votre hiérarchie. En effet, la veille du départ, le 6 mai 2009, une partie des participants s'est retrouvée à l'hôtel IBIS de l'aéroport Charles de Gaulle. Lors de ce premier dîner au restaurant de l'hôtel, en état d'ébriété évident, vous avez provoqué un premier incident avec certains de vos collègues de travail. En tombant de votre chaise avec une bouteille de vin rouge dans la main, vous avez tâché la veste de la compagne d'un collègue de travail. Lorsque ce dernier vous demande de vous excuser, vous vous êtes mis à l'insulter et à le menacer physiquement en l'invitant à le suivre à l'extérieur de l'hôtel. Devant l'hôtel, toujours dans un état d'énervement certain, vous avez continué à avoir une attitude agressive et menaçante envers vos collègues de travail. Le lendemain de cette première soirée, Monsieur Gilbert Y..., Contrôleur Général et votre responsable hiérarchique, considérant que votre comportement de la veille était inacceptable, vous a demandé d'avoir une attitude irréprochable à l'avenir. Or, le 7 mai au soir, à Dubrovnik, vous avez eu une nouvelle fois un comportement agressif, violent et menaçant à l'égard de votre hiérarchie. En effet, votés avez provoqué un nouvel incident avec un des serveurs du

restaurant. Monsieur Eric Z..., Directeur du Réseau Salarié, vous a alors demandé de regagner votre chambre. Pourtant, un peu plus tard dans la soirée, vous êtes rentré en contact avec Monsieur Gilbert Y.... Vous avez prononcé des insultes particulièrement violentes à l'égard de votre responsable hiérarchique. Votre comportement faisait apparaître un état d'ébriété avancé. Par la suite, vous vous êtes retrouvé dans une position extrêmement agressive vis-à-vis du Directeur du réseau salariés, Monsieur Z..., et vous en seriez venu aux mains si Monsieur Z... n'avait pas fait preuve de maîtrise. Nous considérons que ce comportement est particulièrement grave et inacceptable dans le cadre de vos fonctions. Les explications apportées lors de l'entretien préalable par Monsieur Francky B..., et que vous lui aviez préalablement indiquées, n'ont pas été de nature à modifier notre appréciation de la situation... Au vu des éléments recueillis au cours de l'ensemble de la procédure, et après réflexion, nous avons décidé de vous notifier par la présente lettre recommandée avec avis de réception votre licenciement pour faute grave » ; que l'employeur soutient pour l'essentiel que les faits en cause sont en relation directe avec la sphère professionnelle, ce qu'a reconnu M X... en sollicitant l'application de la législation professionnelle pour un prétendu accident survenu dans le cadre du séjour en Croatie et que ces faits prouvés fondaient un licenciement pour faute grave, après une procédure régulière devant le conseil de discipline ; que le salarié fait valoir que les faits reprochés relèvent de la vie privée et ne peuvent constituer une faute, et encore moins une faute grave, et fonder un licenciement et qu'il a été licencié verbalement par M Z... dès le 7 mai 2009 ; qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant du contrat de travail ; qu'en l'espèce, le séjour organisé par l'employeur et offert à M X... n'était pas un voyage d'affaires et ne s'inscrivait pas dans un séminaire, mais constituait uniquement un voyage d'agrément destiné à récompenser des salariés de la société GENERALI lauréats d'un challenge national interne à l'entreprise ; qu'un tel séjour qui ne s'est pas déroulé au temps et au lieu du travail, relève de la vie privée du salarié, quand bien même des supérieurs hiérarchiques et d'autres salariés cadres y étaient conviés et que M X... a tenté de bénéficier de la législation professionnelle pour un accident qu'il dit être survenu lors du séjour en Croatie ; qu'il n'est pas établi que M Z..., directeur commercial, a notifié verbalement à M X... son licenciement dans la soirée du 7 mai 2009 ; que M A..., divisionnaire, interrogé le 1er juillet 2009 dans le cadre de l'enquête administrative menée par la CAPM, précise que le directeur commercial a menacé l'intéressé de licenciement de retour en France, à la suite de quoi M X... s'est emporté contre de dernier, puis contre M Y... dans des termes grossiers selon celui-ci ; qu'aucune des pièces contractuelles versées au débat ne fait obligation à M X... d'avoir tel ou tel comportement dans le cadre d'un tel séjour ; qu'outre le fait que l'altercation prêtée à M X... avec un serveur croate est contestée et n'est pas établie, et que la menace de licenciement proférée à son encontre le 7 mai 2009 par M Z..., n'a pas participé à la quiétude de la soirée, il n'est pas établi de manquement de l'intéressé à une obligation découlant du contrat de travail ; qu'il s'en suit que son licenciement prononcé pour motif disciplinaire est dépourvu de cause réelle et sérieuse, le jugement étant infirmé ; Sur les conséquences du licenciement ; que licencié sans cause réelle et sérieuse, M X..., âgé de 48 ans, a perdu le bénéfice d'une ancienneté de 13 années dans cette entreprise de plus de onze salariés et d'un salaire moyen brut de 7. 253, 37 € ; qu'il a été admis au bénéfice de l'allocation de retour à l'emploi à compter du 10 août 2009 au taux journalier net de 113, 02 € ; que M X... ne verse aucune pièce sur la durée de sa prise en charge par l'Assedic et sur sa situation à ce jour ; que le préjudice causé par son licenciement sans cause réelle et sérieuse sera justement réparé par l'allocation de la somme de 44. 000 € ; que M X... est également fondé à obtenir un rappel de salaire au titre de sa mise à pied conservatoire du 25 mai au 8 juin 2009, soit la somme non contestée de 1. 306, 66 €, dont à déduire les indemnités journalières de 577, 98 €, soit un total de 728, 68 € et l'indemnité de congés payés afférents de 72, 86 €, le jugement étant confirmé que sur la base d'un salaire moyen brut de

7. 253, 37 € selon les bulletins de salaire, l'indemnité de préavis de trois mois, à laquelle a droit M X... ressort à 21. 760, 10 € et 2. 176 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis et l'indemnité de licenciement, compte tenu de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise et de la convention collective applicable ressort à la somme non autrement contestée de 38. 168, 18 € ; qu'il n'apparaît pas à la Cour que le licenciement de M X... s'est déroulé dans des circonstances vexatoires, l'employeur ayant diligenté une procédure de licenciement dans les conditions légales et conventionnelles et ne pouvant se voir reprocher la défection au conseil de discipline d'un salarié désigné par M X... et convoqué pour y siéger ; qu'en cas de licenciement sans cause réelle ou sérieuse ou nul et conformément aux dispositions de l'article L. 1235-4 du code du travail, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé ; que ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées ; que toutefois l'employeur est dispensé de ce remboursement lorsque l'effectif de l'entreprise est de moins de onze salariés et que le salarié licencié a moins de deux ans d'ancienneté ; que la SA GENERALI IARD Vie qui remplit les conditions de ce texte, sera condamnée à rembourser au POLE EMPLOI les indemnités de chômage versées à M X... du jour de son licenciement dans la limite de six mois ; * Sur le droit individuel à la formation ; que l'article L. 6323-18 du code du travail, dans sa rédaction en vigueur à l'époque du licenciement, dispose que lorsque le salarié a acquis des heures au titre du droit individuel à la formation, l'employeur l'informe de ses droits dans la lettre de licenciement, notamment de la possibilité de demander pendant le préavis à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation ; qu'en l'espèce, M X... qui ne pouvait être licencié pour motif disciplinaire et devait être informé de son DIF dans la lettre de licenciement n'a pas bénéficié de cette information ; que ce manquement lui a nécessairement causé un préjudice constitué par la perte de chance de pouvoir bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation ; que ce préjudice sera justement réparé par l'allocation d'une somme de 1. 098 € ; * Sur l'attestation Assedic ; que les salaires bruts portés par l'employeur sur l'attestation Assedic remise à M X... ne correspondent pas aux salaires versés à ce dernier de janvier à avril 2009, de sorte que l'assiette de calcul a été minorée de 7. 600 € ; que M X... soutient que cette minoration lui a causé un préjudice dont il demande réparation ; que la société GENERALI rétorque qu'elle devait, en application de l'article 59 du règlement annexé à la convention d'assurance chômage du 19 février 2009, porter sur l'attestation Assedic le montant de la rémunération brute mensuelle du salarié dans la limite de 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, ce qu'elle a fait ; qu'aux termes des dispositions des articles L. 5422-9 du code du travail et 43 du règlement précité, l'allocation d'assurance est financée par des contributions des employeurs et des salariés assises sur les rémunérations brutes dans la limite d'un plafond égal à 4 fois le plafond du régime d'assurance vieillesse de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale ; que ce plafond ressortait en 2009 à (2. 859 € x 4) 11 €, montant de rémunération jamais atteint par le salarié au cours des douze derniers mois d'activité ; qu'en minorant les rémunérations versées à M X... et donc ses droits au titre de l'allocation de retour à l'emploi, l'employeur a causé au salarié un préjudice dont il doit réparation ; que ce préjudice sera justement réparé par l'allocation d'une somme de 3. 000 € ; Sur les autres demandes ; qu'en application de l'article 1153 du code civil et conformément à la demande, l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité de congés payés afférente porteront intérêts au taux légal à compter de la saisine du conseil de prud'hommes le 11 décembre 2009 ; qu'il convient par ailleurs de condamner la société GENERALI IARD Vie à remettre à M X... une attestation POLE EMPLOI et un bulletin

de salaire récapitulatif rectifiés selon les termes de l'arrêt, dans le mois de sa notification, sans qu'il y ait lieu de fixer dès à présent une astreinte ; que l'équité justifie que la société GENERALI IARD Vie qui succombe en appel verse à M X... la somme de 1. 500 € par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, en sus ce celle octroyée par le conseil de prud'hommes et supporte les entiers dépens ;

ALORS D'UNE PART QUE des violences physiques et verbales commises par un salarié, même hors du temps et du lieu du travail, peuvent justifier une sanction disciplinaire lorsque les faits incriminés se rattachent à la vie professionnelle du salarié et à l'entreprise ; qu'ayant constaté que c'est au cours d'un voyage d'agrément organisé et offert par l'employeur et destiné à récompenser des salariés lauréats d'un challenge national interne à l'entreprise, que les faits imputés à Monsieur X..., employé en qualité d'Inspecteur principal, statut cadre, et décrits dans la lettre de licenciement comme constitutifs d'une « attitude particulièrement agressive, violente, irrespectueuse et menaçante à l'égard de certains de vos collègues de travail et de votre hiérarchie » avaient été commis, ce dont il résultait que ces faits se rattachaient à la vie professionnelle du salarié, la Cour d'appel qui, pour infirmer le jugement entrepris et conclure que le licenciement prononcé pour motif disciplinaire est dépourvu de cause réelle et sérieuse, retient que le séjour organisé par l'employeur et offert aux salariés constituait uniquement un voyage d'agrément, et qu'un tel séjour qui ne s'est pas déroulé au temps et au lieu du travail relève de la vie privée du salarié, a violé les dispositions des articles L 1331-1 du Code du travail ensemble les articles L 1234-1, L 1234-5, L 1234-9 et L 1235-1 du Code du travail ;

ALORS D'AUTRE PART et en tout état de cause, QU'un motif tiré de la vie personnelle du salarié peut justifier un licenciement disciplinaire lorsqu'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ; que commet un manquement à ses obligations découlant du contrat de travail, le salarié, occupant un poste de cadre, qui, à l'occasion d'un voyage organisé et offert par l'employeur pour récompenser certains salariés de l'entreprise, commet une agression physique et verbale à l'encontre de certains de ses collègues de travail et de son supérieur hiérarchique et se montre irrespectueux, insultant et menaçant à leur égard ; qu'en l'état des termes de la lettre de licenciement faisant notamment grief à Monsieur X... d'avoir, le 6 mai 2009, soit à l'occasion d'un voyage organisé et offert par l'employeur pour récompenser certains salariés de l'entreprise, provoqué un premier incident en insultant, agressant et menaçant physiquement plusieurs collègues de travail lorsqu'il se trouvait en état d'ébriété évident, la Cour d'appel qui retient qu'aucune des pièces contractuelles versées aux débats ne fait obligation à Monsieur X... d'avoir tel ou tel comportement dans le cadre d'un tel séjour relevant de sa vie privée et qu'il n'est pas établi de manquement de l'intéressé à une obligation découlant du contrat de travail, a violé les dispositions des articles L 1331-1 du Code du travail ensemble les articles L 1234-1, L 1234-5, L 1234-9 et L 1235-1 du Code du travail ;

Merci à vous,

Dans l'attente de vos réponse .

Bonne soirée

Par **LINAMORATA25**, le **17/12/2014** à **10:33**

Bonjour

J'ai commencé l'analyse j'aimerais votre avis sur le sujet :

les faits : voyage organisé par l'employeur en mai 2009, menaces, insultes, agressions de la part d'un salarié lors de ce voyage.

procédure : licenciement de celui ci pour faute grave le 9/06/2009 + jugement en appel (donc salarié fait appel)+ cour de cassation

- pour la cour d'appel : licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, car les faits appartiennent à la vie privée, car hors temps temps et hors lieu de travail.

- pour la cour de cassation : les faits dépendent de la sphère professionnelle puisque le voyage organisé par l'entreprise, et violences à l'égard de collègues et hiérarchie.

jugement de la cour d'appel cassé

Mais je n'arrive pas à trouver les arguments des parties ...

Est-ce que quelqu'un d'entre vous accepterez de m'aider à terminer l'analyse de cette décision ?

Je vous remercie à l'avance,

Bonne journée

LINA

Par **moisse**, le **17/12/2014** à **11:11**

Bonjour,

[citation]procédure : licenciement de celui ci pour faute grave le 9/06/2009 + jugement en appel (donc salarié fait appel)+ cour de cassation [/citation]

Non

Jugement en premier ressort devant le conseil des prudhommes.

On ignore qui fait appel, vraisemblablement l'employeur, mais le salarié n'accepte pas l'infirmité partielle de la décision primitive bien que celle-ci ait statué avoir constaté la présence d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La cour de cassation censure ce point car le droit n'a pas été respecté et renvoie les parties devant une seconde cour d'appel.

En gros l'arrêt de cassation n'admet pas les arguments victorieux développés en cour d'appel, insuffisants à caractériser la distinction entre sphère professionnelle et sphère privée.

En effet taper sur la figure de son chef rencontré par hasard au supermarché n'est pas forcément dénué de motif professionnel mais peut l'être.

Ainsi si le voyage avait été organisé par le C.E. de l'entreprise un point de vue différent aurait pu prospérer.

Le principe de ce forum n'est pas d'aider les étudiants à faire leurs devoirs.

Par **LINAMORATA25**, le **17/12/2014** à **12:42**

Tout d'abord merci pour votre reponse.

Mes partiels ont lieu au mois de février pour le premier semestre.

Voyant que j'ai des lacunes dans les analyses de décisions de justice, je me permets de venir sur un forum afin de trouver de l'entraide sur le sujet avec des personnes expérimentés qui sauront me faire partager leur connaissances.

Le fait d'essayer de le faire et de recevoir une reponse par laquelle je vois que je n'ai pas analyser dans la bonne direction m'aide également.

Si d'autres personnes ont des idées sur l'arrêt qu'ils n'hésite pas ou si vous connaissez des sites internet pouvant me servir dans l'analyse de decision cela ne pourrait être que bénéfique pour moi.

Comptant sur votre aide.

Bonne journée à vous,

Lina

Par **LINAMORATA25**, le **17/12/2014** à **20:01**

Quelqu'un aurait il d'autres idées à propos de cet arrêt ?

Par **LINAMORATA25**, le **18/12/2014** à **22:28**

Bonsoir,

Voici mon analyse pour l'arrêt en question.

Pourriez vous me donner vos avis sur mon travail ?

Arrêt du mercredi 8 octobre 2014

Il s'agit d'un arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation lors de l'audience du mercredi 8 octobre 2014

Rappel des faits : M. X... a été engagé le 1er mai 1996 par la société Generali IARD vie au poste de conseiller commercial pour ensuite occuper les fonctions d'inspecteur principal. Il a été invité par la société à un voyage organisé du 7 au 10 mai 2009 récompensant les lauréats d'un concours interne à l'entreprise. M. X... a été rapatrié le 8 mai et licencié pour faute grave par lettre du 9 juin 2009 pour cause d'incidents survenus au cours du séjour.

La procédure : M. X... a tout d'abord saisi la juridiction Prud'homale. L'une des parties a

interjeté l'appel. La société Generali IARD vie forme un pourvoi en cassation.

Raisonnement de la Cour d'appel : La cour d'appel a jugé que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, car les faits reprochés au salarié lors du voyage appartiennent à la vie privée, puisqu'ils ont eu lieu en dehors du temps et du lieu de travail. Et cela malgré le fait de la présence des supérieurs hiérarchiques et d'autres salariés au cours de ce séjour et le fait que le salarié avait tenté de bénéficier de la législation professionnelle pour un accident dont il était supposé qu'il avait eu lieu lors de ce séjour. Ainsi pour la cour d'appel aucun manquement à une obligation contractuelle de la part du salarié n'a été établi.

La décision de la Cour de cassation : Casse et annule l'arrêt rendu par la cour d'appel de Rennes le 27 février 2013 et renvoie les parties devant la cour d'appel de Caen.

Motifs de la Cour de cassation : La Cour d'appel a violé les articles L. 1331-1, L. 1235-3, L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du Code du travail en jugeant que le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse car les faits reprochés relevaient du domaine privé puisqu'ayant eu lieu hors du temps de travail et du lieu de travail. Alors que des faits de menaces, insultes et comportement agressifs ont été exécutés par le salarié à l'encontre des collègues ou supérieurs hiérarchiques lors du séjour récompensant les salariés lauréats d'un concours national interne à l'entreprise organisé par la société Generali IARD vie. Par conséquent ces actes commis pas le salarié à l'égard de ses collègues et supérieurs ne se rattachaient pas à la vie privée du salarié mais bel et bien à la vie professionnelle et donc à la vie de l'entreprise.

Je vous remercie à l'avance

Bonne soirée

Lina

Par **moisse**, le **19/12/2014** à **10:20**

C'est cela.

Si la seconde cour d'appel accepte les mêmes moyens de défense et requalifie le licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour de cassation saisie par un second pourvoi devra se réunir en chambre plénière et alors ces moyens ne pourront plus être acceptés.

Par **LINAMORATA25**, le **19/12/2014** à **10:31**

D'accord .

Donc mon analyse sera bonne.

J'ai pris note de vos conseils pour la réaliser.

Je vous remercie pour votre aide :)

Bonne journée

Lina