

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 29 septembre 2010, 09-42.459, Inédit

Abus de faiblesse et Emprise mentale

Jurisprudence judiciaire

Date	29/09/2010
------	------------

Juridiction / Nature	Cour de cassation (Paris)
----------------------	---------------------------

Formation	civile, Chambre sociale
-----------	-------------------------

URL Légifrance	https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000022883612
----------------	---

Préjudices :

Préjudice économique ou patrimonial (dons, travail gratuit, spoliation)

RÉSUMÉ AUTOMATIQUE

Cette affaire concerne un salarié licencié après un entretien mené par trois membres du personnel de la Marseillaise de crédit, un abus de faiblesse étant discuté. La Cour de cassation, chambre sociale, casse cet arrêt.

RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

[...] Pour conclure entretien qui s'éternise, nous lui précisons que nous ne sommes toujours pas convaincus par sa version des faits, que selon nous il y a bel et bien abus de faiblesse à l'encontre de Mme B [...] Nous lui exposons que le seul doute qui subsiste pour nous est son degré d'implication que compte tenu de cette conviction d'être effectivement en présence d'un abus de faiblesse nous allons procéder [...]

SOLUTION / CONCLUSION

Cassation

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : SOC. PRUD'HOMMES JL
COUR DE CASSATION Audience publique du 29 septembre 2010 Cassation M. CHAUVIRÉ,
conseiller le plus ancien faisant fonction de président Arrêt n° 1781 F-D Pourvoi n° N 09-42. 459
LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : Statuant sur le pourvoi
formé par la société Marseillaise de crédit, société par actions simplifiée, dont le siège est 75 rue
Paradis, 13006 Marseille, contre l'arrêt rendu le 2 mars 2009 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence
(17e chambre), dans le litige l'opposant à M. Jean-Paul X..., domicilié ..., défendeur à la cassation ;
La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, deux moyens de cassation annexés au présent
arrêt ; Vu la communication faite au procureur général ; LA COUR, en l'audience publique du 6
juillet 2010, où étaient présents : M. Chauviré, conseiller le plus ancien faisant fonction de
président, M. Lebreuil, conseiller rapporteur, Mme Geerssen, conseiller, Mme Collet, greffier de
chambre ; Sur le rapport de M. Lebreuil, conseiller, les observations de la SCP Célice, Blancpain et
Soltner, avocat de la société Marseillaise de crédit, de Me Spinosi, avocat de M. X... et après en
avoir délibéré conformément à la loi et arrêté la décision au 1er septembre 2010 ; Attendu, selon
l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 3 mars 1980 par la société Marseillaise de crédit en qualité
d'employé catégorie 1, et exerçant en dernier lieu les fonctions de conseiller de clientèle, a fait
l'objet d'un blâme le 24 avril 2007 et a été licencié le 20 septembre ; Sur le premier moyen : Vu les
articles L. 1332-2 et L. 1332-4 du code du travail, et l'obligation pour le juge de ne pas dénaturer
les documents de la cause ; Attendu que pour dire le licenciement sans cause réelle et sérieuse,
l'arrêt retient que les dispositions du règlement intérieur de la banque n'interdisaient pas à ses
salariés de recevoir des cadeaux ne s'écartant pas des usages normaux et que M. X... n'avait pas
contrevenu à ces dispositions en acceptant, à plusieurs reprises, des dons d'argent en espèces de
la part d'une cliente ; que la banque, en tout état de cause, n'établissait pas qu'elle n'avait pas eu
connaissance de ces faits dès le 23 mars 2007, date à laquelle elle avait entendu le salarié, qu'ils
étaient donc prescrits et qu'en outre elle ne pouvait les sanctionner deux fois, d'abord par un
blâme puis par un licenciement ; Qu'en statuant ainsi, alors en premier lieu que les dispositions de
l'article 2 du règlement intérieur, considérées dans leur ensemble, excluaient qu'un don de somme
d'argent, quel que soit son montant et quelles que soient les circonstances dans lesquelles il était
accordé, puisse être considéré comme un cadeau ne s'écartant pas des usages normaux, et alors

en second lieu qu'il résultait de ses constatations que l'employeur avait eu une connaissance exacte de la nature, de la réalité et de l'ampleur des faits reprochés au salarié, seulement le 13 juillet 2007, date à laquelle le procureur de la République lui avait communiqué des éléments de l'enquête qu'il avait ordonnée, ce dont il résulte que l'employeur n'avait pas épuisé son pouvoir disciplinaire à l'égard desdits faits en prononçant un blâme le 24 avril 2007 et qu'en convoquant le salarié le 5 septembre 2007 à un entretien préalable, il avait engagé la procédure de licenciement dans le délai de prescription de deux mois des faits fautifs, la cour d'appel a violé le principe et les textes susvisés ; Sur le second moyen : Vu l'article 1147 du code civil ; Attendu que, pour condamner l'employeur à verser des dommages-intérêts au salarié pour procédure vexatoire, l'arrêt retient que le licenciement a été prononcé à l'issue d'une procédure peu respectueuse des droits de la défense dans la mesure où M. X... avait été entendu à deux reprises avant toute convocation officielle à des entretiens préalables et donc sans être assisté ; Qu'en statuant ainsi, alors que l'employeur, après avoir entendu le salarié dans le cadre d'une enquête interne, en dehors de toute procédure disciplinaire, l'avait régulièrement convoqué à un entretien préalable au cours duquel il avait eu la possibilité d'être assisté, la cour d'appel, qui s'est déterminée par des motifs impropres à caractériser une faute dans les circonstances de la rupture de nature à justifier l'allocation d'une indemnité distincte de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, a violé le texte susvisé ; PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 2 mars 2009, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; 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 Nîmes ; 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 vingt-neuf septembre deux mille dix. MOYENS ANNEXES au présent arrêt Moyens produits par la SCP Célice, Blancpain et Soltner, avocat aux conseils pour la société Marseillaise de crédit PREMIER MOYEN DE CASSATION Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit le licenciement de Monsieur X... dénué de cause réelle et sérieuse et d'AVOIR condamné la SOCIETE MARSEILLAISE DE CREDIT à verser à Monsieur X... la somme de 45. 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et

sérieuse ; AUX MOTIFS QU'« il apparaît que le 23 mars 2007 M. X... a été convoqué en dehors de toute procédure légale à un entretien au cours duquel il n'était pas assisté, entretien mené par trois membres du personnel de l'entreprise, à savoir Mme Y..., Directeur du contrôle interne, M. Z..., C... et M. A..., Directeur du groupe de Nice, entretien au cours duquel des propos ont été échangés et dont la société MARSEILLAISE DE CREDIT oppose aujourd'hui le contenu à M. X... au motif qu'il n'aurait alors pas indiqué avoir perçu de la part de Mme B... des sommes d'argent, produisant sur ce point les attestations de trois personnes susvisées aux termes desquelles « il n'aurait pas alors été demandé » à M. X... s'il avait reçu des sommes d'argent, permettant en conséquence à la société MARSEILLAISE DE CREDIT de se référer au procès-verbal d'audition de Mme B... dont elle a reçu communication par le parquet le 13 juillet 2007 pour soutenir qu'un élément nouveau a alors été porté à sa connaissance, à savoir que M. X... aurait perçu des sommes d'argent de la part de Mme B... en échange de services qu'il lui rendait ; que toutefois indépendamment du caractère non contradictoire de l'entretien auquel il a été procédé le 23 mars 2007 la lecture du compte rendu qui en a été fait par Mme Y... permet de constater que contrairement à ce que soutient la société marseillaise de crédit la question relative à la destination des fonds a nécessairement été posée à M. X... puisque la page 3 de ce document fait état de ce que : « nous évoquons alors le fonctionnement de son compte personnel : nous lui faisons remarquer que ce dernier enregistre un solde créditeur important qui résulte de la thésaurisation de ses salaires et que nous sommes surpris de ne voir aucune dépense de vie courante : courses alimentaires, EDF, loyers, etc Il nous répond alors qu'il est hébergé et pris en charge par la personne avec laquelle il vit et qu'il ne souhaite pas parler davantage de sa vie privée. Pour conclure entretien qui s'éternise, nous lui précisons que nous ne sommes toujours pas convaincus par sa version des faits, que selon nous il y a bel et bien abus de faiblesse à l'encontre de Mme B..., que les faits exposent la MARSEILLAISE DE CREDIT à un dépôt de plainte des futurs héritiers. Nous lui exposons que le seul doute qui subsiste pour nous est son degré d'implication que compte tenu de cette conviction d'être effectivement en présence d'un abus de faiblesse nous allons procéder à un signalement auprès du Procureur de la République. Et que, dès lors, ce sont les autorités judiciaires qui pourront poursuivre les investigations. Nous lui demandons une dernière fois s'il n'a pas d'autres éléments à porter à notre connaissance. Devant ses dénégations nous lui demandons de nous confirmer sa version des faits (mode opératoire des retraits d'espèces

notamment) par écrit. Il rédige également un courrier pour refuser d'être bénéficiaire des contrats d'assurance-vie » ; que M. X... affirme quant à lui avoir ce jour là fait état des menues sommes d'argent qu'il avait reçues de Mme B... en plusieurs fois sur une période de deux ans et indique que « de toute évidence l'employeur ne retient pas cet élément à charge qu'il feindra par la suite d'avoir découvert à la faveur des résultats de l'enquête de police que le Parquet lui communiquera le 5 juillet 2007 » ; qu'indépendamment du fait que le Procureur de la république a indiqué que l'enquête n'avait pas permis de caractériser au plan pénal l'infraction d'abus de faiblesse, il appartient à la société MARSEILLAISE DE CREDIT, qui a procédé à un licenciement pour faute, d'établir qu'elle ignorait préalablement à la première sanction prononcée à l'encontre de M. X... le 24 avril 2007 l'existence de la remise à ce dernier par Mme B... de sommes d'argent, ce qu'elle ne fait pas, les témoignages produits étant insuffisants à rapporter cette preuve, le doute devant en toute hypothèse, conformément à l'article L. 1235. 1 du code du travail, profiter au salarié, et ce d'autant que ce dernier soutient à juste titre que « même à supposer que personne ne l'ait interrogé au sujet de ces dons de sommes d'argent cela ne signifie pas pour autant qu'il n'en ait pas fait état lors de son interrogatoire » ; qu'indépendamment du fait que M. X... soutient à tort que le règlement intérieur lui serait inopposable alors que la société MARSEILLAISE DE CREDIT démontre que ce règlement intérieur a été déposé au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Marseille le 6 juin 2002 (cf récépissé de dépôt daté du 19 juin 2002) et qu'il a été adressé au cours de la semaine 39 de l'année 2002 par M. FERTENER, employé de banque, à chacun des collaborateurs et qu'aucun texte n'exige un récépissé de remise de la part des salariés destinataires, il n'en demeure pas moins que ce règlement, dans sa version alors applicable, interdit au personnel notamment : « d'accepter de la part de clients, fournisseurs ou intermédiaires de cadeaux, propositions d'avantages, invitations s'écartant des usages normaux, notamment :- des sommes d'argent Le collaborateur doit faire preuve d'une grande réserve en ce qui concerne les cadeaux ou avantages et s'abstenir d'en solliciter » ; de sorte que la notion de « cadeaux ne s'écartant pas des usages normaux » n'étant pas définie à l'époque et étant établi en l'espèce que M. X... n'a reçu de la part de Mme B... qu'il connaissait depuis longtemps, à laquelle il rendait depuis longtemps service et dont il était de surcroît très apprécié (« Je connais M. X... depuis très longtemps, depuis qu'il travaille à la banque, soit 16 ans et demi. C'est lui qui gère mes comptes, qui faisait ma comptabilité mais maintenant on lui interdit de venir Je ne peux plus

sortir. Je faisais appel à M. X... pour qu'il m'amène mon argent à domicile. M. X... venait me voir deux ou trois fois par semaine, le soir après son travail. Il venait me tenir compagnie, me faire un petit coucou car il savait que j'étais seule. C'est toujours moi qui ai décidé de la somme à retirer. Il ne m'a jamais fait pression Il ne m'a jamais rien demandé, je n'aime pas faire travailler des gens pour rien. Je lui ai donc donné un peu d'argent, pour le remercier Je suis cliente depuis 40 ans à la société Marseillaise, voilà le remerciement. Je ne suis pas manipulée. J'agis en toute lucidité. Je ne sors plus depuis deux ans, je me fais plaisir comme je peux. Je suis consciente de mes actes Je suis très en colère contre la Société Marseillaise. Si je pouvais marcher, j'entamerai une action judiciaire Je répète, je n'ai pas d'enfant. Je fais ce que je veux de mon argent ») qu'une somme maximale de 400 ? en tout dont 200 ? comme cadeau de Noël, il n'apparaît pas qu'en acceptant ces sommes M. X... se soit écarté vis-à-vis d'une dame qu'il connaît depuis plus de 16 ans des usages normaux alors en vigueur ; que l'employeur n'établissant pas qu'il n'ait pas eu dès le 23 mars 2007 connaissance de ces remises d'argent et étant établi qu'il a le 24 avril 2007 sanctionné M. X... par un blâme et une mutation sur l'agence de Menton pour notamment un non-respect flagrant des procédures sur les décaissement en espèces, pour avoir usé de son influence et de son statut et ce de façon répétée pour inciter les différents chargés d'accueil commercial à contrevenir aux règles élémentaires en la matière en se faisant « remettre les fonds » malgré l'absence de justificatif signé de la cliente et lui ayant de surcroît « laissé le bénéfice du doute » sur d'autres faits non précisément définis (« Quant aux événements à l'origine de l'affaire, nous pensons à la vue des éléments dont nous disposons à ce jour que vous avez utilisé votre position professionnelle pour influencer Mme B.... Votre rôle auprès de cette dernière reste donc très troublant. Toutefois nous n'avons pas obtenu, pour le moment, de preuves tangibles et nous vous avons laissé sur cette partie de l'affaire le bénéfice du doute »), il ne peut en application de la règle non bis in idem ni sanctionner deux fois les mêmes faits ni sanctionner dans le cadre d'une nouvelle procédure et plus de deux mois après le moment où il en a eu connaissance des faits qui n'auraient pas été expressément visés par le blâme et la mutation et qui seraient de ce fait prescrits » ; 1. ALORS QUE le règlement intérieur de la SOCIETE MARSEILLAISE DE CREDIT prévoit, dans un chapitre relatif à la déontologie des activités bancaires et financières, que le personnel « s'interdit d'accepter de la part de clients, fournisseurs ou intermédiaires des cadeaux, propositions d'avantages, invitations s'écartant des usages normaux, notamment : des sommes d'argent, des

voyages ou facilités de vacances (billet de transport, avions, hôtels, appartements), le règlement de dépenses d'un membre de la famille, la fourniture de marchandises ou de prestations de services avec réduction inhabituelle, des prêts » et qu'« il ne doit jamais profiter de ses relations de confiance avec un client avec lequel il n'a pas de liens familiaux pour solliciter ou recevoir un legs, un usufruit, une donation ou pour se faire désigner comme exécuteur testamentaire ou autres avantages » ; qu'il en résulte une interdiction formelle, pour tout collaborateur, d'accepter pour lui-même ou un membre de sa famille des dons en argent de la part des clients, de quelque importance qu'ils soient et quelle qu'en soit la justification ; qu'en affirmant néanmoins que les dispositions du règlement intérieur n'auraient pas interdit « les cadeaux ne s'écartant pas des usages normaux » dont aucune définition n'était donnée et que Monsieur X... n'a pas contrevenu aux obligations déontologiques posées par le règlement intérieur en acceptant à plusieurs reprises des dons d'argent en espèces, dont un don de 200 euros, de la part d'une des clientes de la SOCIETE MARSEILLAISE DE CREDIT, au motif qu'il ne serait pas ainsi « écarté vis-à-vis d'une dame qu'il connaît depuis plus de 16 ans des usages normaux alors en vigueur », la cour d'appel a dénaturé les dispositions du règlement intérieur précitées, en violation de l'article 1134 du Code civil ; 2. ALORS QUE le délai de prescription de deux mois ne court qu'à compter du jour où l'employeur a une connaissance exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié ; qu'en l'espèce, la SOCIETE MARSEILLAISE DE CREDIT expliquait qu'au cours de l'enquête interne menée en mars 2007 et, en particulier, au cours de l'entretien tenu le 23 mars 2007 avec Monsieur X..., elle n'avait pas eu connaissance de ce que Monsieur X... avait reçu plusieurs dons d'argent de la part de Madame B... et qu'en particulier Monsieur X... n'en avait lui-même rien révélé ; que, considérant que la question de la destination des fonds en espèces retirés sur le compte de Madame B... avait nécessairement été posée à Monsieur X... au cours de l'entretien du 23 mars 2007 et qu'en tout état de cause Monsieur X... avait pu faire état de dons d'argent au cours de cet entretien, même s'il n'avait pas été interrogé à ce sujet, la cour d'appel en a déduit que le délai de prescription de ces faits fautifs courait à compter de la date de cet entretien ; qu'en se fondant sur de tels motifs, qui ne caractérisent pas la connaissance exacte, par la SOCIETE MARSEILLAISE DE CREDIT, dès l'entretien du 23 mars 2007, de la réalité et de l'ampleur des dons d'argent reçus par Monsieur X..., la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 122-44, alinéa 1, devenu l'article L. 1332-4 du Code du travail ; 3.

ALORS QUE le juge ne peut accueillir ou rejeter les prétentions d'une partie sans analyser, même sommairement, l'ensemble des éléments de preuve qui lui sont soumis par les parties ; que la SOCIETE MARSEILLAISE DE CREDIT, qui soutenait que l'entretien du 23 mars 2007 ne lui avait pas permis de savoir si Monsieur X... avait lui-même perçu une partie ou la totalité des sommes d'argent retirées sur le compte de Madame B..., produisait à l'appui de ses affirmations le compte-rendu de l'entretien du 23 mars 2007 établi par l'un des trois Directeurs ayant interrogé Monsieur X..., les attestations circonstanciées établies par ces trois Directeurs, ainsi que le document manuscrit établi par Monsieur X... à la fin de cet entretien ; que, dans ce document, Monsieur X... exposait ses relations avec Madame B... et les services qu'il lui rendait, sans faire aucune mention des dons d'argent qu'il avait reçus de cette dernière ; qu'en s'abstenant d'analyser, fût-ce de manière sommaire, la lettre manuscrite de Monsieur X..., la cour d'appel a méconnu les exigences de motivation de l'article 455 du Code de procédure civile ; 4. ALORS QU'en affirmant encore qu'il existe un doute sur le fait de savoir si la SOCIETE MARSEILLAISE DE CREDIT avait eu connaissance, avant la première sanction prononcée en avril 2007, des dons d'argent reçus par Monsieur X... et que ce doute doit profiter au salarié selon les dispositions de l'article L. 1235-1 du Code du travail, la cour d'appel a violé, par fausse application, l'article L. 122-14-3, devenu l'article L. 1235-1 du Code du travail ; 5. ALORS QUE la lettre par laquelle l'employeur notifie une sanction au salarié fixe les limites du litige ; qu'il en résulte que seuls les faits invoqués dans cette lettre sont sanctionnés par la sanction prononcée, peu important que l'employeur ait eu connaissance d'autres faits fautifs commis par le salarié au moment de lui notifier cette sanction ; qu'en l'espèce, il est constant que la SOCIETE MARSEILLAISE DE CREDIT a notifié à Monsieur X..., par lettre du 24 avril 2007, un blâme et une mutation disciplinaire en motivant cette décision par un non-respect flagrant de la procédure sur les décaissements espèces et un usage abusif de son influence et de son statut sur les différents chargés d'accueil commercial de l'agence ; qu'il était précisé, sur le courrier notifiant cette sanction à Monsieur X..., que ces manquements résultaient de ce qu'il avait, à plusieurs reprises, demandé aux guichetiers de l'agence de retirer des sommes d'argent, en espèces, sur le compte de Madame B... hors la présence de cette dernière et de lui remettre ces fonds ainsi que le bordereau de retrait et qu'ensuite, il se rendait au domicile de la cliente pour lui apporter ces fonds et transmettait au guichetier le soir même ou le lendemain le bordereau de retrait signé de Madame B... ; que le licenciement notifié à Monsieur X..., par lettre du 20

septembre 2007, était motivé uniquement par le fait que Monsieur X... avait accepté à plusieurs reprises des dons d'argent en espèces de la part de Madame B..., en violation des obligations de déontologie des activités bancaires et financières rappelées au règlement intérieur ; qu'il en résulte que ce licenciement n'était pas motivé par les mêmes faits que ceux ayant motivé la sanction prononcée en avril 2007 ; qu'en jugeant néanmoins que le licenciement de Monsieur X... est intervenu en méconnaissance du principe non bis in idem, au motif inopérant que la SOCIETE MARSEILLAISE DE CREDIT n'établissait pas qu'elle n'avait pas eu connaissance des dons d'argent à Monsieur X... lorsqu'elle a prononcé une première sanction à son égard, en avril 2007, la cour d'appel a violé, par fausse application, le principe susvisé, ensemble l'article L. 122-41, alinéa 2, devenu l'article L. 1332-2 du Code du travail. SECOND MOYEN DE CASSATION Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la SOCIETE MARSEILLAISE DE CREDIT à verser à Monsieur X... la somme de 2. 000 euros à titre de dommages et intérêts pour procédure vexatoire ; AUX MOTIFS QUE « par ailleurs que prononcé à l'issue d'une procédure peu respectueuse des droits de la défense dans la mesure où M. X... a été entendu à deux reprises (le 23 mars et le 22 août 2007) avant toute convocation officielle à des entretiens préalables et donc sans avoir pu alors être assisté, c'est à juste titre que le Conseil de Prud'hommes lui a alloué, en réparation du caractère vexatoire du licenciement une somme de 2000 ? à titre de dommages et intérêts supplémentaires » ; ALORS QU'avant d'engager une procédure disciplinaire, l'employeur peut être conduit à diligenter une enquête interne sur les faits qui lui sont révélés par un tiers et, dans ce cadre, à solliciter les explications du salarié ; qu'une telle démarche garantit au salarié l'engagement d'une procédure disciplinaire sur la foi de faits dont l'employeur a une connaissance exacte, précise et complète ; que ne constitue pas une circonstance vexatoire de licenciement le fait que le salarié soit entendu par plusieurs de ses supérieurs hiérarchiques, sans possibilité d'être assisté, au cours de l'enquête préalable à l'engagement de la procédure disciplinaire ; qu'en l'espèce, il était constant que, préalablement à l'engagement des deux procédures disciplinaires à l'encontre de Monsieur X..., la SOCIETE MARSEILLAISE DE CREDIT avait diligenté une enquête interne pour obtenir des éclaircissements sur les faits dont elle avait été informée par des tiers et avait, dans ce cadre, procédé à l'audition de Monsieur X... par plusieurs responsables ; qu'après avoir été ainsi parfaitement informée de la nature et de l'ampleur des faits commis par Monsieur X..., elle l'avait convoqué à un entretien préalable au cours duquel il avait pu être assisté et avait eu la possibilité

de s'expliquer sur les faits qui lui étaient reprochés ; qu'en retenant néanmoins que la procédure a été « peu respectueuse des droits de la défense dans la mesure où M. X... a été entendu à deux reprises (le 23 mars et le 22 août 2007) avant toute convocation officielle à des entretiens préalables et donc sans avoir pu alors être assisté », pour dire que son licenciement est intervenu dans des conditions vexatoires, la cour d'appel a violé les articles L. 122-41, alinéa 2, L. 122-14 et L. 120-4, devenus les articles L. 1332-2, L. 1232-2, L. 1232-4 et L. 1222-1 du Code du travail ;

RÉFÉRENCE

Cour de cassation (Paris), civile, Chambre sociale, 29 septembre 2010. Base open data des décisions de justice de l'ordre judiciaire, tenue par la Cour de cassation. Diffusée via Légifrance : <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000022883612>. Données sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour de cette fiche le 4 septembre 2026.

Reproduction non opposable : seule la décision notifiée par la juridiction fait foi.