

MÉTHODOLOGIE

Sommaire

1- LES QUALIFICATIONS JURIDIQUES EN DROIT DU TRAVAIL	1
2- RÉSOUDRE UN CAS PRATIQUE	2
3- FAIRE UNE FICHE D'ARRÊT	4
3.1 Méthodologie	4
3.2. Définitions et rappels	5
3.4. Exemples : Arrêts de rejet et de cassation, Chambre sociale de la Cour de cassation	7
3.5. Exemple de fiche d'arrêt :	10
Cour de cassation, Assemblée plénière, du 4 mars 1983, n°81-11647 81-15290, publié au Bulletin	10
Proposition de corrigé	10
4- RÉPONDRE À UNE QUESTION DE COURS	13

1- LES QUALIFICATIONS JURIDIQUES EN DROIT DU TRAVAIL

Serge Frossard, LGDJ, 2000 (extraits).

1- La qualification est l'une des opérations intellectuelles les plus familières au juriste, qui l'utilise quotidiennement. De même que monsieur Jourdain parle en prose sans s'en douter, qualifier est un exercice tellement courant que l'on n'a pas forcément conscience de sa réalisation. La racine du terme qualification provient du verbe latin "qualificare" qui signifie "*dire lequel parmi plusieurs*". Ce sens premier exprime l'idée d'un choix. La qualification juridique repose aussi sur l'idée de choix. Celui-ci est raisonné, fondé sur une identification, une reconnaissance. En droit, Henri Capitant a défini la qualification comme la "*détermination de la nature d'un rapport de droit à l'effet de le classer dans l'une des catégories juridiques existantes*". Cette définition, en soulignant le résultat de classement dans une catégorie, exprime bien l'idée d'un choix raisonné. La définition proposée par monsieur Gérard Cornu est encore plus éclairante : il s'agit d'une "*opération intellectuelle d'analyse juridique, outil essentiel de la pensée juridique consistant à prendre en considération l'élément qu'il s'agit de qualifier (fait brut, acte, etc.) et à le faire entrer dans une catégorie juridique préexistante (d'où résulte, par rattachement, le régime juridique qui lui est applicable) en reconnaissant en lui les caractéristiques de la catégorie de rattachement*". On rend ainsi compte du mécanisme de l'opération de qualification. Le classement auquel aboutit la qualification d'un fait ou d'un acte est

possible parce qu'au préalable ont été identifiés parmi les éléments caractéristiques de l'objet de la qualification les critères d'une catégorie ou d'un concept juridique. Lorsque la rupture d'un contrat de travail est qualifiée de licenciement pour motif économique, cela signifie qu'on a reconnu dans les éléments de la rupture en cause les critères de la catégorie "licenciement pour motif économique".

2. - Analysée sous l'angle de la logique, l'opération de qualification se présente idéalement comme un syllogisme. Le raisonnement peut alors se décomposer en trois temps. Le premier temps est l'énoncé d'une proposition à caractère général appelée prémisse majeure. On énonce ensuite une seconde proposition, la prémisse mineure, relative à une situation particulière. De la mise en relation des deux prémisses, on déduit la conclusion. Appliqué à l'opération de qualification, on pourrait présenter ce raisonnement de la manière suivante. La prémisse majeure réside dans l'énoncé de la définition d'une catégorie juridique de référence. La prémisse mineure présente les faits examinés dans leurs caractéristiques. La constatation de la coïncidence entre les caractères des faits ou actes examinés et les critères de la catégorie de référence permet de conclure : on qualifie les faits en reconnaissant leur appartenance à la catégorie. L'article L. 122-40 du Code du travail définit la sanction disciplinaire comme *"toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération"* (prémisse majeure). On constate que telle mesure décidée par l'employeur réunit les éléments énoncés à l'article L. 122-40 (prémisse mineure). Donc cette mesure est une sanction disciplinaire (conclusion).

3. - L'opération intellectuelle de qualification n'est pas gratuite. Au contraire, elle répond à une finalité précise. Qualifier permet en effet de déterminer le régime juridique applicable à l'acte ou fait examiné. La catégorie en référence de laquelle s'effectue la qualification se présente ainsi comme la clef déterminant la mise en œuvre d'un corpus de règles afférentes à cette notion. La qualification d'une somme d'argent versée par un employeur à un salarié révèle, de la sorte, la nature juridique de cette somme et l'application des règles correspondant à la catégorie retenue. Si la somme se voit qualifiée de salaire, l'ensemble des normes relatives à cette catégorie juridique, concernant notamment le S.M.I.C., la saisie, la protection de la créance salariale et les cotisations sociales peuvent s'appliquer.

Tout agent qui utilise le droit a recours à l'opération de qualification. Une personne qui agit est sans cesse confrontée à la représentation du monde que le droit construit. Pour évaluer, sur le plan juridique, l'action envisagée, elle est amenée à la qualifier. La qualification est un aspect essentiel de l'application des règles de droit. (...)

2- RÉSOUDRE UN CAS PRATIQUE

Le but du cas pratique est d'exposer et de trancher les problèmes juridiques découverts dans des données de fait. Aussi, convient-il de traduire en termes juridiques ces faits pour les mettre en « équation juridique », raisonnement appelé syllogisme juridique. Le syllogisme est une suite de trois propositions : « la majeure » (la règle de droit applicable), « la mineure » (la situation de fait) et la

conclusion, c'est-à-dire l'application du droit au fait. Si les prémisses¹ du syllogisme sont exactes alors la conséquence est inéluctable. Pour ce faire, quatre étapes doivent être respectées. Elles peuvent (doivent) être apparentes dans la résolution du cas.

1) Lecture attentive est exposé des données de fait essentielles

Il faut établir un tri dans les informations (informations nécessaires et informations secondaires) et hiérarchiser ces données, les problèmes soulevés. Il peut être nécessaire de formuler des hypothèses si les faits sont insuffisamment précis. On peut ainsi être amené (on y est souvent invité) à poser des questions. Il conviendra alors de reprendre chaque hypothèse avant de donner une solution au fond. Il peut être nécessaire de classer les données de fait pas ordre chronologique. Enfin, il importe de qualifier juridiquement les faits, parfois de « redresser » une qualification juridique inappropriée. Il s'agit donc de bien d'analyser un fait pour le faire rentrer dans une catégorie juridique préexistante.

2) Exposer la demande et formuler le(s) problème(s) juridique(s)

Quelles sont les demandes ? C'est une étape essentielle qui détermine l'étendue et les limites des questions à discuter et à trancher pour la résolution du cas. Elle amène à formuler le ou les problèmes juridiques qui se posent, en l'espèce. La formulation du problème ne doit pas être abstraite ni trop générale au risque de ne pas répondre précisément. Le problème doit donc être formulé en tenant compte des données factuelles du cas.

3) Repérer et exposer les règles juridiques

Déterminer la (les) règle(s) de droit dont l'application permettra de répondre aux questions posées. Pour cela, il faut définir un domaine juridique de rattachement. La recherche des règles peut être directement guidée par l'énoncé des faits mais il peut y avoir des domaines implicites qu'il convient de faire rejaillir, d'où l'importance d'étudier les éléments de fait. Déterminez ensuite quels sont les faits générateurs c'est-à-dire les conditions d'application de la règle puis quels sont les effets juridiques attachés à cette règle.

4) Appliquer aux faits la (les) règle(s) juridique(s)

Il faut d'abord classer les règles mobilisées dans un ordre logique d'examen, car l'application d'une règle peut conditionner l'application d'une autre. La règle de droit ainsi définie s'applique-t-elle à nos faits ? Si oui, il faut en tirer toutes les conséquences de droit et répondre le plus précisément possible aux questions posées et donc à la demande formulée.

Il est indispensable de motiver sa solution c'est-à-dire d'argumenter son choix et par là même de réfuter les objections éventuelles qui pourraient être faites quant à la solution retenue. On reproche moins une solution erronée résultant d'un raisonnement qui se tient juridiquement qu'une solution juste mais non argumentée. Si la solution est incertaine, il convient de signaler la difficulté et d'en

¹ Chacune des deux premières propositions, la majeure et la mineure, d'un syllogisme pour exprimer l'ensemble des deux propositions. Proposition d'où découle quelque conséquence.

expliciter les causes. Les réponses ne doivent pas être livrées dans le désordre, il faut les présenter de façon logique. Lorsque des données de fait manquent, ou si une qualification doit être discutée (faute grave, par exemple), il convient de poser des hypothèses alternatives.

Par exemple, on ne connaît pas l'ancienneté du salarié laquelle, on le sait, est une condition légale pour déterminer l'indemnisation d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ainsi,

H1 : si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté, il aura droit à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires - bruts - des 6 derniers mois (C. trav., art. L. 1235-3 al. 2)

H2 : si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté, il aura droit à une indemnité dont le montant est apprécié par les juges (même article).

3- FAIRE UNE FICHE D'ARRÊT

3.1 MÉTHODOLOGIE

Pour la rédaction d'une fiche d'arrêt, il faut clairement faire ressortir les points suivants :

1°) Les faits : Il s'agit de résumer les événements antérieurs à la décision c'est-à-dire les circonstances ou événements qui ont donné lieu au différend. Il faut éliminer les détails. Mieux vaut une reformulation qu'une paraphrase. Reprendre chronologiquement les faits pertinents et qualifier ces faits le cas échéant. Cet exposé doit permettre de comprendre le litige à l'origine de l'action en justice.

2°) La procédure : reprendre les éléments de la procédure, en respectant la chronologie procédurale.

. X demandeur assigne Y défendeur afin de ... (précisez la qualité des parties)

. Les juges du fond font droit (ou ne font pas droit) à sa demande aux motifs que ...

. L'appel est interjeté par l'appelant X contre l'intimé Y. Les moyens invoqués par les parties doivent être présentés s'ils sont connus.

. La Cour d'appel confirme ou infirme la décision des juges de première instance aux motifs que ...

. X, demandeur au pourvoi, se pourvoit en cassation contre Y, défendeur au pourvoi. Il invoque au soutien de son pourvoi des moyens. Exposer ces moyens.

Rappels : les tribunaux déboutent ou reçoivent la demande, une cour d'appel rend des arrêts confirmatifs ou infirmatifs et la cour de cassation rend des arrêts de rejet ou de cassation.

3°) Le problème de droit : A formuler de manière impersonnelle (les noms des parties ne doivent pas apparaître), mais précise (il faut bien identifier la question de droit ; c'est à cette question que la Cour de cassation répond).

4°) La décision de la Cour de cassation : Présenter la décision de la Cour de cassation (dispositif et motifs). La Cour de cassation casse l'arrêt (il s'agit d'un arrêt de cassation) ou rejette le pourvoi (arrêt de rejet) aux motifs que ... Exposer et expliquer les motifs de la Cour de cassation.

3.2. DÉFINITIONS ET RAPPELS

CONTENTIEUX, LITIGE, DIFFÉREND (les termes sont synonymes) : ils désignent une procédure engagée pour faire par un tribunal de la recevabilité ou du bien fondé d'une prétention opposant une ou plusieurs personnes à une ou plusieurs autres. Utilisé substantivement, ces termes expriment l'existence d'un désaccord (avoir un contentieux).

ARRÊT : nom donné aux décisions de justice rendues par une juridiction portant le nom d'une Cour (Cour d'appel, Cour de cassation). Comp. jugement.

ATTENDU : nom donné aux alinéas de la partie de la décision de justice contenant ses motifs.

BRANCHE (d'un moyen) : subdivision d'un moyen, dans un pourvoi en cassation, correspondant à chacun des griefs formulés le requérant à l'encontre de la décision examinée.

CHAPEAU : nom donné à l'énoncé, de manière abstraite ou concise, de la règle de droit qui a été méconnue (arrêt de cassation) ou respectée (arrêt de rejet) par la décision attaquée. Le chapeau peut être placé en tête ou au sein de l'arrêt rendu par la Cour de cassation.

JUGEMENT : nom donné aux décisions des tribunaux du premier degré par opposition aux arrêts.

MOYEN : raison invoquée au soutien d'un pourvoi.

POURVOI : recours contre une décision rendue en premier et dernier ressort par les juges du fond porté devant la Cour de cassation.

VISA : indication, dans une décision de justice de la règle de droit à laquelle elle se réfère.

Structure d'un arrêt de cassation	Structure d'un arrêt de rejet
La Cour ; - Vu(*) les articles... ;	La Cour ; -
Attendu que (**)... ; Attendu que... ;	Attendu que.... ; Mais attendu que... ;
Par ces motifs : casse et annule l'arrêt... rendu le... par la Cour d'appel de..., renvoie devant la Cour d'appel de....	Par ces motifs : rejette le pourvoi formé contre l'arrêt rendu le... par la Cour d'appel de...

(*) L'arrêt de cassation comporte toujours un *visa* c'est la source de droit appliquée, texte d'ordre législatif ou réglementaire, tout ou partie d'une convention internationale, principe général du droit.

L'arrêt de rejet ne comporte jamais de visa.

(**) L'articulation des motifs de l'arrêt se fait par un *attendu*.

Rappels : Le Conseil constitutionnel rend des décisions.

Une cour d'appel confirme ou infirme la décision du premier degré. En revanche, **la Cour de Cassation** ne confirme jamais une décision : ou bien elle la maintient en **rejetant le pourvoi**, ou bien elle la **casse**.

Lors d'une **instance**, il y a au moins deux **plaideurs** : **le demandeur** qui introduit la procédure, est la personne qui agit en justice et saisit le tribunal. **Le défendeur** est son adversaire, la personne contre qui le procès a lieu. Il est fréquent de lire défenseur au lieu de défendeur. C'est une erreur. Chaque partie (demandeur ou défendeur) peut avoir son défenseur, qui est un avocat chargé d'assurer sa défense.

3.3. LIRE LES ARRÊTS DE LA CHAMBRE SOCIALE DE LA COUR DE CASSATION, PH. WAQUET, DROIT SOCIAL, 1998. 62 (EXTRAIT).

A- LA STRUCTURE DES ARRÊTS

S'il est constant que tout arrêt est motivé, il est certain que la motivation, depuis quelques années, ne correspond plus toujours au schéma classique de l'arrêt de la Cour de cassation. La chambre sociale emploie, dans un certain nombre de cas, des formules générales. Il est nécessaire d'expliquer très complètement les raisons d'une telle méthode et les conditions de son application.

1. Retenons d'abord que la totalité des arrêts rendus par la formation plénière et ta quasi-totalité des arrêts rendus par les formations ordinaires sont rédigés selon le modèle habituel.

Sans qu'il soit besoin, ici, de longs commentaires, on rappellera que l'arrêt de rejet comporte normalement trois «attendus», le premier exposant les faits essentiels, le deuxième énonçant la critique proposée par le moyen²(*) et le troisième qui commence par la formule «Mais attendu», étant la réfutation du grief du moyen.

Quant à l'arrêt de cassation, il commence toujours plusieurs textes légaux ou convention collective. Soit par un visa soit d'un ou réglementaires, soit d'une d'un principe général.

Il est également, dans le cas ordinaire, construit en trois parties : faits; rappel de la décision attaquée et de ses motifs; raison de la censure commençant par la formule «qu'en statuant ainsi alors que... » ou «sans... ».

Les arrêts de cassation plus importants comprennent au surplus un chapeau soit liminaire : après le visa il énonce la règle abstraite que la chambre sociale va appliquer, soit intérieur et commençant par la formule : «Attendu, cependant,... » ; il suit alors l'énoncé de la décision attaquée.

² Le **moyen** est une question de droit posée à la Cour de cassation.

Pour aller plus loin : M. Cohen, Comment lire un arrêt de cassation, Droit ouvrier, avril 1978, 123 et suiv.

3.4. EXEMPLES : ARRÊTS DE REJET ET DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE DE LA COUR DE CASSATION

Rappel : La Cour de cassation est la juridiction suprême de l'ordre judiciaire. Elle se situe au « troisième niveau de résolution des litiges ». Attention, il est faux de parler de « trois degrés de juridiction » : la Cour de cassation n'est pas un troisième degré de juridiction.

Cour de Cassation Chambre sociale Audience publique du 12 janvier 1999, Rejet. N° de pourvoi : 96-45659 N° de pourvoi : 96-45760N° de pourvoi : 96-45709 Publié au bulletin

Président : M. Gélinau-Larrivet. Rapporteur : M. Waquet. Avocat général : M. Terrail. Avocat : M. Odent.

Vu leur connexité, joint les pourvois n°s 96-45.659 et 96-45.709 à 96-45.760 ;

ATTENDU QUE les syndicats CGT et CFDT des cheminots de la région Languedoc-Roussillon ont déposé, le 24 juin 1994, auprès du directeur régional de Montpellier de la SNCF, un préavis de grève pour la période du 30 juin, 0 heure, au 9 juillet 1994, 8 heures ; que, d'autres préavis de grève ont été ensuite déposés par les syndicats CGT, CFDT et FO, le 28 juin 1994 pour la journée du 4 juillet de 0 heure à 23 h 59, le 29 juin 1994 pour la journée du 5 juillet de 0 heure à 23 h 59, le 30 juin 1994 pour la journée du 6 juillet de 0 heure à 23 h 59, le 1er juillet 1994 pour la période du 7 juillet à 0 heure au 9 juillet, 23 h 59, enfin le 4 juillet 1994 pour la période du 10 juillet 0 heure au 12 juillet 23 h 59 ; **qu'en fait, un seul arrêt de travail a été observé par 95 cheminots au cours de la journée du 8 juillet 1994** ; que, par lettres du 11 juillet et du 13 juillet 1994, la SNCF a notifié à chacun de ces agents que cet arrêt de travail ne constituait pas l'exercice normal du droit de grève et qu'en conséquence elle procédait à une retenue de salaire calculée en fonction de la durée d'absence et non des dispositions de l'article L. 521-6 du Code du travail ; que les intéressés ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir que la retenue de salaire soit calculée conformément aux règles régissant l'exercice du droit de grève dans les services publics ;

SUR LE PREMIER MOYEN :

ATTENDU QUE **la SNCF fait grief aux arrêts confirmatifs attaqués** (Montpellier, 23 octobre 1996) d'avoir fait droit à cette demande, alors que, selon le moyen, d'une part, les juges du fond, qui se sont bornés à affirmer que le premier préavis n'était pas caduc et qu'il n'y avait pas lieu d'examiner la régularité des préavis ultérieurs, sans rechercher si le chevauchement des divers préavis était compatible avec la période de négociation qui doit se tenir durant le délai de préavis, ont entaché leur décision de défaut de base légale au regard de l'article L. 521-3, dernier alinéa, du Code du travail ; alors, d'autre part, que les juges du fond, qui ont constaté que certains préavis n'avaient pas été suivis d'effet ce qui avait créé une certaine confusion auprès de la direction de la SNCF et des usagers auraient dû retenir qu'ils n'étaient pas conformes à l'article L. 521-3 du Code du travail qui dispose que le préavis doit fixer le lieu, la date et l'heure du début, ainsi que la durée limitée ou non de la grève envisagée ; qu'en déclarant régulier et non caduc le préavis du 24 juin, alors même qu'ils relevaient qu'il n'avait pas été suivi d'effet à la date indiquée, **les juges du fond n'ont pas tiré les**

conséquences légales s'évinçant de leurs propres constatations et ont violé l'article L. 521-3 du Code du travail ;

MAIS ATTENDU QUE SI, **dans les services publics, la grève doit être précédée d'un préavis donné par un syndicat représentatif et si ce préavis, pour être régulier, doit mentionner l'heure du début et de la fin de l'arrêt de travail, les salariés, qui sont seuls titulaires du droit de grève, ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis ;** que dès lors les juges du fond, qui ont constaté la régularité du préavis donné le 24 juin 1994, ont exactement décidé que l'arrêt de travail intervenu le 8 juillet 1994, c'est-à-dire au cours de la période mentionnée par le préavis, constituait l'exercice normal du droit de grève par les agents de la SNCF, sans avoir à se prononcer sur la validité des préavis ultérieurs ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen : (sans intérêt) ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE les pourvois.

Cour de Cassation Chambre sociale Audience publique du 26 janvier 2000 Cassation partielle.
N° de pourvoi : 98-44177N° de pourvoi : 98-44182 Publié au bulletin

Président : M. Gélinau-Larrivet . Rapporteur : M. Frouin. Avocat général : Mme Barrairon. Avocat : la SCP Piwnica et Molinié.

Vu leur connexité, joint les pourvois n°s 98-44.177 à 98-44.182 ;

Attendu que M. Rubio et cinq autres salariés de la société Stade 1 ont saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement de sommes à titre d'indemnité compensatrice de jours de grève et à titre de rappel d'heures supplémentaires ;

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article L. 521-1 du Code du travail ;

ATTENDU QUE, pour accueillir la demande des salariés à titre d'indemnité compensatrice de jours de grève, le conseil de prud'hommes a énoncé que la grève avait été déclenchée pour obtenir le paiement des salaires des mois d'avril et mai 1997, qu'il est de jurisprudence constante que l'employeur n'a pas respecté ses engagements et que de ce fait les salaires doivent être payés ;

ATTENDU, CEPENDANT, **que la grève ayant pour effet de suspendre l'exécution du contrat de travail, l'employeur n'est pas tenu de payer le salaire pendant la période de cessation du travail ; que ce n'est que dans le cas où les salariés se sont trouvés dans une situation contraignante telle qu'ils ont été obligés de cesser le travail pour faire respecter leurs droits essentiels, directement lésés par suite d'un manquement grave et délibéré de l'employeur à ses obligations que celui-ci peut être condamné à payer aux grévistes une indemnité correspondant à la perte de leur salaire ;**

QU'EN STATUANT COMME IL L'A FAIT, alors qu'il résultait de ses énonciations que, si la grève était motivée par le non-paiement des salaires des mois d'avril et mai 1997, l'entreprise avait été préalablement placée sous le régime du redressement judiciaire en raison de ses difficultés financières, ce dont il découlait que le manquement de l'employeur n'était pas délibéré, le conseil de prud'hommes n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qui concerne l'indemnité compensatrice de jours de grève et les dommages-intérêts pour résistance abusive alloués aux salariés, les jugements rendus le 5 mai 1998, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Montpellier ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits jugements et, pour être fait droit, les renvoie devant le conseil de prud'hommes de Nîmes.

3.5. EXEMPLE DE FICHE D'ARRÊT :

COUR DE CASSATION, ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE, DU 4 MARS 1983, N°81-11647 81-15290, PUBLIÉ AU BULLETIN

Sur le moyen unique commun aux deux pourvois :

Vu l'article L 121-1 du Code du travail, Attendu que pour débouter M. X... de ses demandes en paiement d'indemnités pour rupture de contrat de travail formées contre la société anonyme Ecole des Roches, l'arrêt attaqué, statuant sur renvoi après cassation, retient que M. X..., engagé le 5 septembre 1969 en qualité de professeur salarié, et qui a cessé toutes fonctions d'enseignement dans cet établissement le 30 juin 1977, avait accepté, à partir du 1er octobre 1970, une novation substituant au contrat de travail originaire une "convention de collaboration de type purement libéral" ne laissant substituer entre les parties aucun lien de subordination ;

Attendu cependant qu'il résulte des constatations des juges du fond que, bien qu'il fût qualifié à partir du 1er octobre 1970 de "conférencier extérieur" rémunéré par des "honoraires", M. X... continuait à assurer les tâches d'enseignement qui lui avaient été primitivement dévolues, suivant des programmes officiels, et au sein d'une organisation fonctionnant sous la direction et la responsabilité de l'Ecole des Roches, même s'il était tenu compte de ses convenances dans l'aménagement des horaires, en sorte que cette activité, exercée sous la dépendance d'un employeur, ne pouvait avoir un caractère libéral, la seule volonté des parties étant impuissante à soustraire M. X... au statut social qui découlait nécessairement des conditions d'accomplissement de son travail ; d'où il suit qu'en statuant ainsi qu'elle l'a fait, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs : Casse et annule l'arrêt rendu le 19 mai 1981, entre les parties, par la Cour d'appel de Caen ; remet, en conséquence la cause et les parties, au même et semblable état où elles étaient avant ledit arrêt, et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel d'Amiens, à ce désignée par délibération spéciale prise en la Chambre du conseil ;

PROPOSITION DE CORRIGÉ

Remarque liminaire

Cet arrêt a été rendu par l'Assemblée plénière de la Cour de cassation. L'Assemblée Plénière de la Cour de cassation est une formation de jugement de la Cour de cassation. Elle est chargée de connaître des pourvois formés contre les décisions rendues après renvoi et attaquées selon les mêmes moyens (Voir la formule dans l'arrêt : « l'arrêt attaqué, statuant sur renvoi après cassation » : on sait donc que la CA, dont on demande à la Cour de cassation de casser l'arrêt, a statué sur renvoi après que la Cour de cassation ait déjà rendu un arrêt de cassation).

Les faits

M. Barat a été embauché en qualité de professeur salarié le 5 sept. 1969 par l'école des Roches son employeur. Le 1^{er} octobre 1970, le contrat de travail a été « nové »³ substituant au contrat de travail une « convention purement libéral » ne laissant substituer entre les parties aucun lien de subordination. Le 30 juin 1977, M. Barat a cessé toutes fonctions dans l'établissement d'enseignement ; il agit en justice et demande des indemnités de rupture (de contrat de travail à la société anonyme école des Roches).

La procédure et prétentions

Après la rupture des relations contractuelles, il semble que M. Barat a saisi un conseil de prud'hommes pour obtenir des indemnités de rupture. L'enseignant demande des indemnités de licenciement, il demande l'application du Code du travail ; il demande donc la requalification du contrat nommé « convention purement libéral » en contrat de travail ; il est le demandeur et l'école des Roches le défendeur.

Si l'on ne connaît pas les décisions rendues par les juges du fond, on sait, en revanche, qu'il y a eu un pourvoi en cassation et que la Chambre sociale de la Cour de cassation a cassé l'arrêt de la première Cour d'appel saisie. En effet, l'arrêt étudié est un arrêt de l'assemblée plénière de la Cour de cassation qui statue sur l'arrêt rendu par la Cour d'appel devant laquelle l'affaire a été renvoyée, c'est-à-dire la seconde Cour d'appel. Cet arrêt a débouté M. Barat de ses demandes en paiement d'indemnité de rupture. En effet, les juges du second degré se fondent sur la convention conclue (principe de la liberté contractuelle) : il avait accepté une novation de son contrat de travail en convention purement libéral. Il n'était pas salarié et ne pouvait prétendre à aucune indemnité.

Un nouveau pourvoi, qui justifie la réunion plénière de la Cour de cassation, est donc formé. La Cour de cassation casse à nouveau l'arrêt de la seconde Cour d'appel et renvoie, pour la dernière fois, devant une nouvelle Cour d'appel.

Soit : Conseil de prud'hommes → Cour d'appel (1) → Cour de cassation (arrêt de cassation) → Cour d'appel (2) dite de renvoi → **Cour de cassation, assemblée plénière, 4 mars 1983** (arrêt de cassation) → Cour d'appel de renvoi (3) dernière juridiction à statuer ; elle doit reprendre la solution dégagée par la Cour de cassation

Le problème de droit

La volonté exprimée par des parties à un contrat peut-elle avoir pour effet de rendre inapplicable le droit du travail si un rapport de subordination peut être caractérisé ?

Et / ou

³ La "novation" est l'effet qu'opère la substitution, à un lien de droit qui s'éteint (en l'occurrence le contrat de travail), la conclusion d'une relation contractuelle nouvelle – ici la convention dite libérale (cf. art. 1271 civ.).

Les parties à un contrat par lequel l'une exécute un travail pour l'autre peuvent-elles librement choisir la qualification de la convention ? La qualification « contrat de travail » est-elle à la libre disposition des parties contractantes ?

La solution et son apport au droit positif (facultatif)

L'arrêt est rendu au visa de l'article L. 121-1 du Code du travail⁴ : le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun. Il peut être constaté dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. Article qui ouvre le chapitre contenant les dispositions générales relatives au contrat de travail. Renvoi au droit commun des contrats et des obligations.

Les juges du fond ont constaté que « bien qu'il fût qualifié [...] de « conférencier extérieur » rémunéré par des « honoraires », M. Barrat continuait à assurer des tâches d'enseignement qui lui avaient été primitivement dévolues, suivant des programmes officiels, et au sein d'une organisation fonctionnant sous la direction et la responsabilité de l'école des Roches, même s'il était tenu de ses convenances dans l'aménagement des horaires ». Pour la Cour de cassation, les juges du fond ont relevé des indices de subordination. Aussi « cette activité, exercée sous la dépendance d'un employeur, ne pouvait avoir un caractère libéral ».

Selon la Cour de cassation, « la seule volonté des parties est impuissante à soustraire - un salarié - au statut social qui découle nécessairement des conditions d'accomplissement de son travail. » Or la Cour d'appel a constaté que bien que M. Barat fût qualifié de conférencier extérieur et rémunéré par des honoraires, il avait conservé les mêmes tâches, travaillant sous la direction et la responsabilité de l'école, c'est-à-dire pour la Cour de cassation sous la dépendance d'un employeur ce qui caractérisait l'existence d'un contrat de travail. La Cour d'appel a violé l'article L. 121-1 du Code du travail : la Cour de cassation casse et annule l'arrêt rendu.

En conséquence, quoique M. Barat ait consenti à se défaire de son « statut » de salarié par la novation de son contrat de travail en convention libérale, les conditions d'accomplissement du travail caractérisant un rapport juridique de subordination, la nature du contrat le liant à l'école devait recevoir la qualification de contrat de travail. M. Barat pouvait donc légitimement prétendre à des indemnités pour la rupture de cette relation.

Apport (facultatif). La règle de droit mobilisée, appliquée par la Cour de cassation et consacrée par voie jurisprudentielle est la suivante :

« La seule volonté des parties est impuissante à soustraire un salarié au statut social qui découle nécessairement des conditions d'accomplissement de son travail » ; c'est la règle de l'indisponibilité de la qualification « contrat de travail ». Les juges décèlent l'existence d'un contrat de travail en observant la manière dont le travailleur exécute son travail. Concrètement, les juges du fond doivent se préoccuper, au-delà des termes utilisés par les parties (contrat de prestation de services, convention de collaboration, etc.) des données objectives, des conditions effectives de l'activité. L'analyse peut les conduire à requalifier le contrat en contrat de travail. Les juges s'efforcent de

⁴ Devenu C. trav. art. L. 1221-1 et L. 1221-3.

démasquer la simulation ou la fraude. La qualification « contrat de travail » est d'ordre public car elle conditionne l'application des dispositions légales et réglementaires contenues dans le Code du travail, elles-mêmes d'ordre public.

Autre énoncé jurisprudentiel pour cette règle de l'indisponibilité de la qualification : « L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs », Soc., 19 déc. 2000, Labbane c/ Bastille Taxi.

4- RÉPONDRE À UNE QUESTION DE COURS

Phase 1 : Bien lire pour comprendre le sujet (exemple : *La représentation du syndicat dans l'entreprise*)

Analyser les mots du sujet : représentation (≠ de représentativité), syndicat, entreprise (délimitation de l'espace : ≠ branche professionnelle)

Reformuler le sujet, si nécessaire : comment le syndicat est-il représenté dans une entreprise ?

Exemples

Caractérisation du sujet	Comment répondre ?
La question peut être introduite par un verbe d'ordre : citer, lister, énumérer, recenser	Dans ce cas, donner une réponse sans explication, le plus souvent sous la forme d'une énumération.
La question peut être une définition. Définir la subordination juridique	Dans ce cas, donner une signification à un mot une expression. Un exemple ne définit pas ; au mieux il illustre la définition.
Si la demande consiste à caractériser	Il convient alors de donner les caractéristiques (du contrat de travail par exemple) les traits distinctifs, traits particuliers ce qui distingue la notion en cause.
S'il s'agit de distinguer, différencier, ou comparer	La réponse consistera à examiner le rapport entre plusieurs notions pour en dégager les ressemblances et les différences. La présentation de la réponse peut opportunément prendre la forme d'un tableau.

Phase 2 : Rassembler les connaissances sur le sujet

Les formuler au brouillon sans faire des phrases rédigées

Trouver une ou deux idées pour l'introduction (contextualisation, approche historique)

Éventuellement une phrase conclusive

Phase 3 : Organiser les connaissances autour de 2 ou 3 idées forces

Hiérarchiser entre l'essentiel et le secondaire

Établir un lien logique et progressif entre les idées

Construire un plan : Quelques exemples :

Qui, Quand, Comment, Où...

Plans analytiques :

Notion, régime

Conditions, effets

Principe, limites

Causes, conséquences

Organisation, fonctionnement

Statut, rôle

Composition, fonctions

Plan comparatif ou thématique

Ranger les connaissances dans le plan

Phase 4 : Rédiger au propre sur la copie en formant des phrases simples

Selon le nombre de points attribués à la question, adapter l'ampleur de la rédaction

Si, véritable question de cours :

Pour construire un paragraphe (un paragraphe = une idée)

Une idée est clairement énoncée, développée, illustrée (exemple, cas jurisprudentiel, élément d'actualité, etc.).

Créer une transition entre les idées (les paragraphes du développement)

Phase 5 : Relire, corriger les fautes d'orthographe, la syntaxe (sujet, verbe, complément), la grammaire, la ponctuation, le style (langage écrit et non parlé, bannir les abréviations sauf les sigles ou acronymes)

Cette dernière étape vaut pour tous les types d'exercice !

