

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 15 mars 2017

N° de pourvoi: 15-21.232

ECLI:FR:CCASS:2017:SO00491

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., qui a été engagée le 1er novembre 2004 par la société Analyses financières et comptables a donné sa démission le 17 août 2012 ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes, notamment à titre de dommages-intérêts pour non-délivrance des documents de rupture ;

Sur les premier, deuxième, troisième et quatrième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur le cinquième moyen :

Vu l'article R. 1234-9 du code du travail ;

Attendu, selon ce texte, que l'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 du code du travail et transmet sans délai ces mêmes attestations à Pôle emploi ; que cette obligation s'applique dans tous les cas d'expiration ou de rupture du contrat de travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes portant sur l'attestation pôle emploi, l'arrêt retient que la délivrance d'une attestation pôle emploi ne s'imposait pas, la salariée ne pouvant prétendre au paiement d'allocations de chômage du fait de la démission ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute la salariée de sa demande relative à la remise de l'attestation Pôle emploi et de celle en dommages-intérêts pour non-remise de cette attestation, l'arrêt rendu le 7 mai 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Chambéry ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 Grenoble ;

Condamne la société Analyses financières et comptables aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer la somme de 3 000 euros à Mme X... ;

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 partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quinze mars deux mille dix-sept.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour Mme X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme Arlette X... de sa demande tendant au paiement d'un rappel d'heures supplémentaires et des congés payés y afférents.

AUX MOTIFS QUE l'article L.3111-2 du code du travail exclut les cadres dirigeants du bénéfice de la réglementation de la durée du travail ; que sont considérés comme cadres

dirigeants les cadres auxquels sont conférés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement ; que ces critères cumulatifs impliquent que seuls relèvent de cette catégorie les cadres participant à la direction de l'entreprise ; qu'en l'espèce il est constant que Mme Arlette X... disposait d'une grande indépendance dans son emploi du temps et ne rendait aucun compte à Dominique Y... sur son temps de travail effectif ; que ses décisions étaient également prises de manière autonome, notamment à l'égard des trois autres salariés de l'entreprise, ainsi qu'il ressort de l'examen des courriels versés aux débats ; qu'elle possédait 12.5 % de la part de la SARL AFC et était l'unique associée de Dominique Y... ; qu'à ce titre son rôle dépassait celui d'une simple collaboratrice ; qu'elle constituait pour lui une véritable personne de confiance à qu'il avait confié la direction du cabinet ainsi qu'en attestent les différents mails émanant de Mme Arlette X... elle-même ainsi que les courriers de délégation ; qu'elle participait ainsi à la direction de l'entreprise ; qu'enfin elle percevait le salaire le plus élevé de la société, soit un appointement de 6 000 euros par mois pour les périodes où elle estimait devoir travailler à temps complet ; que ces différents éléments permettent de caractériser la situation de cadre dirigeant de Mme Arlette X... ; que celle-ci ne peut donc prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE certes, Mme X... a décidé unilatéralement de se saisir de ce dossier ; que toutefois, M. Y... signe avec la société Camiva en date du 15 mai un contrat (pièce 41) ; que la société AFC ne peut donc s'appuyer sur le fait qu'elle n'avait pas missionné Mme X... auprès de Camiva ; que toutefois, ce contrat prévoit en tout et pour tout douze jours de travail à répartir entre mai et juillet 2012, sachant que Mme X... précise au conseil avoir effectué ce travail en plus de son activité habituelle au sein de la société AFC et que cette activité est de 50 4 heures par semaine ; que le plein temps de juin 2012 compense largement les 12 jours du contrat avec Camiva ; que Mme X... sera déboutée de sa demande d'heures supplémentaires.

ALORS QUE les cadres dirigeants exclus du bénéfice de la législation sur la durée du travail, les jours fériés et le repos hebdomadaire sont « les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome, et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement » ; que ces critères cumulatifs impliquent que seuls relèvent de cette catégorie, les cadres participant à la direction de l'entreprise ; que Mme Arlette X... faisait état de sa soumission à un horaire de travail de 130 heures mensuelles puis, à compter du mois de février 2012, de 50 heures mensuelles, et de sa rémunération sur la base de ces horaires, ainsi qu'il résultait au demeurant des bulletins de salaires régulièrement produits aux débats ; que l'employeur lui-même soutenait dans ses écritures d'appel que Mme Arlette X... ne pouvait modifier unilatéralement ses horaires de travail ; qu'en retenant qu'il aurait été constant que Mme Arlette X... disposait d'une grande indépendance dans son emploi du temps et ne rendait aucun compte sur son temps de travail effectif, la cour d'appel a dénaturé les écritures des parties en violation de l'article 1134 du code civil.

QU'elle a en tout cas ainsi méconnu l'objet du litige en violation des articles 4 et 5 du code

de procédure civile.

ALORS encore QU'en présence de bulletins de salaire dont il résulte un nombre déterminé d'heures de travail mensuelles et une rémunération assise sur ce nombre d'heures, les juges du fond ne peuvent estimer être en présence d'un cadre dirigeant bénéficiant d'une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps ; qu'en excluant Mme Arlette X... de la législation sur les heures supplémentaires au motif qu'elle aurait eu la qualité de cadre dirigeant, quand il était acquis aux débats qu'elle était rémunérée pour 130 puis 50 heures de travail mensuelles en sorte qu'elle était soumise à un horaire de travail inconciliable avec la qualité de cadre dirigeant, la Cour d'appel a violé les articles L.3121-22 et suivants et L.3111-2 du Code du travail.

ALORS en toute hypothèse QUE si les cadres dirigeants ne sont pas légalement soumis aux dispositions des titres II et III du Livre Ier de la 3ème partie du Code du travail, les parties au contrat de travail peuvent convenir de l'application de ces dispositions ; qu'il était acquis aux débats que les bulletins de salaire délivrés à Mme Arlette X... faisaient état d'une rémunération pour 130 puis 50 heures de travail mensuelles, ce dont il résultait que les parties au contrat de travail avaient convenu d'un horaire hebdomadaire de 30 heures puis de 11h30 ; que la Cour d'appel ne pouvait dès lors dire Mme Arlette X... exclue du bénéfice de la législation sur la durée du travail et les heures supplémentaires sans violer l'article 1134 du Code civil.

ET ALORS QUE les cadres dirigeants exclus du bénéfice de la législation sur la durée du travail, les jours fériés et le repos hebdomadaire sont « les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome, et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement » ; que ces critères cumulatifs impliquent que seuls relèvent de cette catégorie, les cadres participant à la direction de l'entreprise ; qu'en retenant la qualité de cadre dirigeant de M. Mme Arlette X... sans préciser les fonctions exercées par elle qui auraient caractérisé sa participation à la direction de l'entreprise, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.3111-2 du code du travail.

ALORS de plus QUE les cadres dirigeants exclus du bénéfice de la législation sur la durée du travail, les jours fériés et le repos hebdomadaire sont « les cadre auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome, et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement » ; qu'en retenant que Mme Arlette X... percevait 6 000 euros par mois pour les périodes où elle estimait devoir travailler à temps complet quand il était acquis aux débats qu'elle ne travaillait qu'à temps partiel et n'était rémunérée qu'à raison des heures de travail effectuées, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil.

QUE de surcroît, en se bornant à retenir que Mme Arlette X... percevait 6 000 euros par mois pour les périodes où elle estimait devoir travailler à temps complet sans aucunement

indiquer ni le montant des rémunérations perçues par elle en dehors de ces périodes de temps complet ni le montant des rémunérations les plus élevées au sein de la société employeur, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L.3111-2 du Code du travail.

QU'en tout cas, tout jugement doit être motivé à peine de nullité ; qu'en retenant que Mme Arlette X... percevait le salaire le plus élevé soit 6 000 euros par mois pour les périodes où elle estimait devoir travailler à temps complet sans préciser les pièces dont elle entendait déduire une telle conclusion, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

ET ALORS QUE pour s'opposer au paiement des heures de travail effectuées par Mme Arlette X..., son employeur objectait que ces heures avaient été effectuées sans son accord et que la salariée avait la qualité de cadre dirigeant et aurait à ce titre été exclue du bénéfice de la législation sur la durée du travail ; qu'en retenant que les heures de travail litigieuses auraient été largement compensées par un paiement à plein temps au mois de juin 2012 quand aucune des parties ne soutenait que ces heures avaient été réglées, fût-ce par compensation, la cour d'appel a méconnu l'objet du litige en violation de l'article 4 du code de procédure civile.

ALORS de plus QUE le juge doit faire respecter et respecter lui-même le principe du contradictoire ; qu'en opposant à Mme Arlette X... la compensation par paiement d'un salaire sur la base d'un plein temps au mois de juin 2012 sans inviter les parties à s'expliquer sur ce moyen soulevé d'office, la Cour d'appel a violé l'article 16 du Code de procédure civile.

ALORS QUE Mme Arlette X... poursuivait non seulement le paiement des heures de travail consacrées au dossier Camiva mais encore le paiement des heures de travail qu'elle avait dû effectuer au mois d'août en raison de l'absence de ses collègues ; qu'en se prononçant au seul regard des heures de travail consacrées au dossier Camiva au cours des mois de mai, juin et juillet, la cour d'appel a encore méconnu l'objet du litige.

ALORS enfin QU'en retenant que les heures de travail litigieuses auraient été largement compensées par un paiement à plein temps au mois de juin 2012 sans rechercher si le paiement d'un salaire à temps plein pour le mois de juin 2012 ne correspondait pas au paiement des heures de travail effectuées au cours de ce mois en sorte que la somme versée à ce titre ne pouvait venir en compensation de sommes dues au titre de l'exécution d'heures de travail au cours d'autre mois, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1289 et suivants du code civil.

QU'en tout cas, en retenant que les heures de travail litigieuses auraient été largement compensées par un paiement à plein temps au mois de juin 2012 sans préciser les heures de travail effectuées par la salariée au cours de ce mois et des mois au titre desquels elle poursuivait le paiement de rappels de salaire, ni a fortiori les sommes qui étaient dues à la salariée au titre des heures de travail effectuées au titre de chacune de ces périodes, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1289 et 1290 du

code civil.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme Arlette X... de ses demandes tendant au paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, attitude vexatoire et discriminatoire, et d'une indemnité de licenciement.

AUX MOTIFS QUE la démission est, un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ; que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de la démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou, dans le cas contraire, d'une démission ; qu'il appartient au salarié d'établir les faits qu'il allègue à l'encontre de l'employeur ; qu'il ressort de l'examen des différents courriels échangés entre Mme Arlette X..., Dominique Y..., gérant de la SARL AFC, et les trois autres salariés de l'entreprise, que la décision de l'appelante de démissionner de son emploi le 17 août 2012 est consécutive à l'exercice du droit de retrait desdits salariés en date du 11 juillet 2012 motivé par les propos diffamatoires et le comportement agressif dont l'intéressée aurait fait preuve à leur rencontre et à l'absence d'apaisement des tensions existant au sein de l'entreprise ; que Dominique Y... fait lui-même le lien entre la démission de Mme Arlette X... et la situation chaotique de la société dans son mail du 31 août 2012 ; que le courrier du 17 août 2012 doit dès lors s'analyser comme une prise d'acte de rupture ; que Mme Arlette X... estime que sa décision était justifiée par la situation de conflit et le soutien apporté par Dominique Y... aux autres salariés ; qu'il résulte toutefois toujours de la lecture des courriels échangés entre les protagonistes que c'est en raison d'un comportement injurieux et manifestation excessif de Mme Arlette X... à leur égard que les trois autres salariés ont refusé de travailler à compter du 11 juillet 2012 et que le gérant de la SARL AFC a tout au long du conflit tenté d'y mettre un terme et même soutenu ouvertement Mme Arlette X... en soulignant la qualité de son travail et son investissement au sein du cabinet d'expertise ; qu'aucune faute ne peut donc être reprochée à la SARL AFC ; qu'en l'absence de manquements graves de l'employeur, la prise d'acte de rupture doit produire les effets d'une démission ; que Mme Arlette X... est dès lors déboutée de ses demandes de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'indemnité légale de licenciement.

ALORS QUE l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise dont il doit assurer l'effectivité et que l'absence de faute de sa part ne peut l'exonérer de sa responsabilité ; qu'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué d'une part que Mme Arlette X..., qui faisait état de l'altération de son état de santé, avait rompu son contrat de travail en raison de l'absence d'apaisement des tensions existant au sein de l'entreprise, d'autre part que la situation chaotique de cette dernière était reconnue par l'employeur ; qu'en se bornant à dire que l'employeur avait tenté de mettre un terme au conflit pour écarter sa responsabilité dans la rupture du contrat de travail de Mme Arlette

X..., quand il appartenait à l'employeur non pas seulement de tenter mais de mettre effectivement un terme à une situation décrite par lui comme chaotique, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme Arlette X... de sa demande de dommages-intérêts pour attitude vexatoire et discriminatoire.

AUX MOTIFS QU'aux termes de l'article L.1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou taire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie par l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L.3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non- appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap ; que l'article L.1134-1 du code du travail prévoit qu'en cas de litige relatif à l'application de ce texte, le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte telle que définie par l'article de de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, au vu desquels il incombe à l'employeur de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, et le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; que Mme Arlette X... estime avoir été victime d'une discrimination au motif que les conditions de départ des trois autres salariés ont été beaucoup plus avantageuses que les siennes ; que Mme Arlette X... n'invoque aucun motif discriminatoire : que ainsi la matérialité d'éléments de fait laissant supposer une discrimination directe ou indirecte au sens des textes ci-dessus n'est pas démontrée ; qu'en tout état de cause Mme Arlette X..., démissionnaire, n'est pas dans la même situation que les trois autres salariés, avec qui la SARL AFC a négocié des ruptures conventionnelles ; que l'employeur justifie ainsi d'éléments étrangers à toute éventuelle discrimination ; que, par suite Mme Arlette X... est déboutée de sa demande subsidiaire de dommages et intérêts pour attitude discriminatoire ou vexatoire.

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE la discrimination est définie par l'article L.1132-1 du code du travail ; que cet article n'est pas applicable en l'espèce ; que Mme X... a choisi librement de démissionner et les contrats signés avec les autres salariés l'ont été après la démission de Mme X... ; qu'elle sera déboutée de sa demande

ALORS QUE les juges du fond sont tenus de restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux ; qu'en déboutant Mme Arlette X... de sa demande au motif qu'elle aurait sollicité des dommages-intérêts pour une discrimination dont elle n'indiquait pas le motif

quand il résultait des écritures de la salariée qu'elle sollicitait des dommages-intérêts pour n'avoir pas bénéficié d'un traitement identique à celui de ses collègues, la Cour d'appel a violé l'article 12 du Code de procédure civile.

ET ALORS QUE Mme Arlette X... faisait valoir que son employeur avait, dans le cadre d'une situation particulièrement conflictuelle, négocié une rupture conventionnelle avec tous les salariés de l'entreprise et qu'elle était seule à avoir dû démissionner ; qu'en retenant que Mme Arlette X... était démissionnaire pour la débouter de sa demande quand cela constituait précisément la différence de traitement dénoncée, la cour d'appel a méconnu l'objet du litige en violation des articles 4 et 5 du code de procédure civile.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme Arlette X... de sa demande tendant au paiement de la somme de 6 674 euros au titre de la prime d'intéressement.

AUX MOTIFS QUE l'accord d'intéressement prévoit en son article 4 le versement d'un intéressement si le rapport entre le chiffre d'affaires et le montant total des salaires bruts est supérieur à 1,75 ; qu'il ressort du bilan comptable de la SARL AFC pour l'exercice 2012 que le chiffre d'affaires s'est élevé à 318 392 euros et que le montant des salaires et traitements d'une part, des cotisations sociales d'autre part, ont quant à eux représenté les sommes respectives de 179 052,40 euros et 59 008,49 euros, soit un total de 238 060,89 euros ; que le rapport entre le chiffre d'affaires et le montant des salaires bruts a donc été de 1,33 ; qu'étant inférieur à 1,75, aucune prime d'intéressement n'est due à Mme Arlette X... pour 2013 au regard du bilan 2012.

ALORS QUE Mme Arlette X... poursuivait le paiement de la prime d'intéressement dont le versement était subordonné à un rapport entre le chiffre d'affaires et le montant total des salaires bruts supérieur à 1,75 ; qu'elle reprochait à son employeur d'avoir, pour échapper au paiement de cet intéressement, présenté des comptes délibérément faussés d'une part par la réduction du chiffre d'affaires, d'autre part par l'augmentation artificielle du montant des salaires bruts ; qu'en se fondant sur les comptes produits par l'employeur sans se prononcer sur ces moyens déterminants des écritures d'appel de Mme Arlette X..., la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

ET ALORS QUE l'article 4 de l'accord d'intéressement prévoit en son article 4 le versement d'un intéressement si le rapport entre le chiffre d'affaires et le montant total des salaires bruts est supérieur à 1,75 ; qu'en ajoutant aux salaires et traitements les charges sociales correspondant notamment aux charges patronales, lesquelles ne constituent pas des charges sociales et ne peuvent être intégrés au montant des salaires, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme Arlette X... de sa demande tendant à la remise d'une attestation Pôle emploi et au paiement de dommages-intérêts pour non remise de l'attestation Pôle emploi.

AUX MOTIFS QUE c'est à bon droit que, constatant l'absence de remise du certificat de travail, le conseil de prud'hommes en a ordonné la communication à la salariée, la circonstance que la salariée ait pris acte de la rupture de son contrat de travail et que cette prise d'acte produise les effets d'une démission ne dispensant pas l'employeur de son obligation de délivrance de ce document telle que prévue à l'article L.1234-19 du code du travail ; qu'en revanche la délivrance d'une attestation Pôle Emploi ne s'imposait pas la salariée ne pouvant prétendre au paiement d'allocations chômage du fait de la démission ; que le Conseil a par ailleurs justement limité à la somme de 200 euros le préjudice subi par Mme Arlette X... du fait de l'absence du certificat de travail en notant la situation spécifique de cette dernière.

ALORS QUE l'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations ; que la remise tardive au salarié de l'attestation destinée à Pôle emploi entraîne nécessairement un préjudice qui doit être réparé par les juges du fond ; qu'en jugeant que la délivrance d'une attestation Pôle Emploi ne s'imposait pas la salariée ne pouvant prétendre au paiement d'allocations chômage du fait de la démission, la cour d'appel a violé l'article R.1234-9 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Chambéry , du 7 mai 2015