

4 mars 2020

Cour de cassation

Pourvoi n° 18-19.189

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2020:SO00265

## Titres et sommaires

TRAVAIL REGLEMENTATION, SANTE ET SECURITE - Maternité - Licenciement - Motif justifiant la résiliation du contrat - Impossibilité de maintenir le contrat de travail - Caractérisation - Défaut - Cas - Refus par la salariée de voir appliquer à son contrat de travail les stipulations d'un accord de mobilité interne - Portée

Ne caractérise pas, par lui-même, l'impossibilité dans laquelle se trouve l'employeur de maintenir le contrat de travail d'une salariée enceinte pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement, le refus par cette salariée de voir appliquer à son contrat de travail les stipulations d'un accord de mobilité interne

STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL - Négociation collective - Périodicité de la négociation - Négociation triennale - Mobilité interne - Mise en oeuvre - Application au contrat de travail des stipulations de l'accord de mobilité - Refus du salarié - Effets - Cas - Etat de grossesse de la salariée - Portée

## Texte de la décision

### Entête

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 4 mars 2020

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 265 FS-P+B

Pourvoi n° E 18-19.189

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 4 MARS 2020

La société BPI, société par actions simplifiée, dont le siège est [...], a formé le pourvoi n° E 18-19.189 contre l'arrêt rendu le 3 mai 2018 par la cour d'appel de Chambéry (chambre sociale), dans le litige l'opposant à Mme R... S..., domiciliée [...], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Duval, conseiller référendaire, les observations écrites de la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat de la société BPI, de la SCP Didier et Pinet, avocat de Mme S..., les plaidoiries de Me Pinatel et celles de Me Didier, et l'avis de Mme Rémerly, avocat général, après débats en l'audience publique du 28 janvier 2020 où étaient présents M. Cathala, président, M. Duval, conseiller référendaire rapporteur, Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen, MM. Pion, Ricour, Mmes Van Ruymbeke, Capitaine, Gilibert, conseillers, M. Silhol, Mme Valéry, conseillers référendaires, Mme Rémerly, avocat général, et Mme Piquot, greffier de chambre.

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

## Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Chambéry, 3 mai 2018), Mme S... a été engagée à compter du 14 octobre 2013 par la société BPI (la société) en qualité de consultante et affectée au bureau d'Annecy.
2. Le 7 septembre 2015, la salariée a notifié à son employeur son état de grossesse.
3. Après la conclusion, le 21 octobre 2015, d'un accord de mobilité interne, l'employeur a, le 6 novembre 2015, adressé à Mme S..., ainsi qu'aux autres salariés du bureau d'Annecy, une proposition de mobilité interne qu'elle a refusée.

4. Convoquée le 4 janvier 2016 à un entretien préalable fixé au 14 janvier 2016 auquel elle ne s'est pas présentée, la société lui a adressé la documentation relative au contrat de sécurisation professionnelle ainsi qu'un mémorandum expliquant les motifs du licenciement envisagé « Votre refus d'accepter la proposition de mobilité formulée dans le cadre de l'accord de mobilité interne du 21 octobre 2015, doublé de l'impossibilité de maintien de votre poste actuel du fait des graves difficultés financières du bureau d'Annecy. En effet le bureau d'Annecy ne représente pas un volume de production propre à assurer la rentabilité et à vous fournir la charge de travail correspondant à votre poste ».

5. Le 18 janvier 2016, la salariée a accepté le contrat de sécurisation professionnelle.

6. Contestant son licenciement, elle a saisi la juridiction prud'homale.

## Moyens

Examen du moyen

Enoncé du moyen

7. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement nul et de le condamner au paiement de sommes au titre des salaires pendant la période couverte par la nullité, de l'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés afférents et de dommages-intérêts pour licenciement nul alors :

« 1°/ qu' aux termes de l'article L. 2242-19 dans sa rédaction applicable au litige, lorsqu'un salarié refuse l'application à son contrat de travail des stipulations d'un accord de mobilité interne, son licenciement repose sur un motif économique et est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique ; qu'un tel licenciement, qui repose sur un motif légal préconstitué, est nécessairement justifié dès lors que la convention de mobilité est valable, et caractérise dès lors nécessairement, par lui-même, l'impossibilité de maintenir le contrat de travail d'une salarié en état de grossesse ; qu'en disant nul le licenciement de la salariée aux motifs que ne serait pas caractérisée l'impossibilité de maintenir le contrat de travail, la cour d'appel a violé, par refus d'application, l'article L. 2242-19 du code du travail ;

2°/ que le juge, qui est tenu par la conséquence légale attachée au refus d'application de l'accord de mobilité dès lors que celui-ci est valable, ne saurait, même en présence d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté, vérifier si l'accord de mobilité procède d'une cause économique pouvant justifier, en cas de refus de son application par la salariée, son licenciement ; qu'affirmant que l'accord de mobilité interne du 21 octobre 2015, dont elle avait constaté la conformité aux exigences légales, ne pouvait caractériser l'impossibilité de maintenir le contrat de travail de Mme S... dès lors que les difficultés économiques à l'origine de cet accord n'auraient pas été démontrées, la cour d'appel a derechef violé l'article susvisé ;

3°/ qu'en retenant, pour conclure à la nullité du licenciement de la salariée, que dans le memorandum qui lui avait été transmis dans le cadre de son éventuelle adhésion au mécanisme du CSP, l'impossibilité de maintenir son contrat de travail était justifiée par les graves difficultés financières du bureau d'Annecy, difficultés qui, faute d'être démontrées, ne pouvaient justifier d'une telle impossibilité, quand il ressortait dudit document que le motif à l'origine de la procédure de licenciement était son "refus d'accepter la proposition de mobilité formulée dans le cadre de l'accord de mobilité interne du 21 octobre 2015", les difficultés financières du bureau n'étant évoquées qu'à titre secondaire, la cour d'appel a dénaturé les termes dudit document et violé en conséquence l'interdiction faite aux juges de dénaturer les documents de la cause ;

4°/ qu'en retenant, pour conclure à la nullité du licenciement de la salariée, que les graves difficultés financières du bureau d'Annecy, non démontrées, ne justifiaient pas de l'impossibilité de maintenir son contrat de travail, sans rechercher si le motif avancé par l'employeur dans le mémorandum, tenant à son refus d'accepter la proposition de mobilité formulée dans le cadre de l'accord de mobilité interne du 21 octobr 2015, ne constituait pas une telle

justification, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2242-19 et L. 1225-4 du code du travail ;

5°/ qu'aux termes de l'article L. 1225-4 du code du travail, l'employeur peut résilier le contrat de travail d'une salariée enceinte s'il justifie de l'impossibilité dans laquelle il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, de le maintenir ; que cette impossibilité s'évince des circonstances de la vie de l'entreprise, étrangères aux rapports individuels nés du contrat de travail, qui imposent la suppression de l'emploi, telles que la fermeture d'un établissement ; qu'en retenant uniquement que la réalité des difficultés économiques de l'agence d'Annecy n'aurait pas été démontrée, sans rechercher si sa fermeture définitive, pour des raisons de gestion prévisionnelle des emplois, ne constituait pas l'impossibilité requise par l'article susvisé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de ce texte. »

## Motivation

Réponse de la Cour

8. Aux termes de l'article L. 1225-4 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la modification issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa.

9. Il résulte de l'article L. 2242-19 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, que lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-17, leur licenciement repose sur un motif économique.

10. Cependant, un tel refus ne caractérise pas, par lui-même, l'impossibilité dans laquelle se trouve l'employeur de maintenir le contrat de travail d'une salariée enceinte pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.

11. Par ailleurs, la cour d'appel, qui ne s'est pas bornée à retenir que la réalité des difficultés économiques de l'agence d'Annecy n'était pas établie, a relevé que la fermeture de cette agence n'était pas évoquée dans le memorandum adressé à la salariée, que l'accord de mobilité prévoyait qu'avant d'envisager la fermeture totale d'un bureau, l'entreprise devrait étudier toutes les solutions alternatives possibles et que s'il n'y avait pas de travail suffisant pour huit salariés au sein de l'agence d'Annecy il n'était pas démontré qu'il ne pouvait pas y en avoir pour certains d'entre eux. Ayant déduit de ces éléments, hors toute dénaturation, que l'employeur ne caractérisait pas l'impossibilité de maintenir le contrat de travail de la salariée pour un motif étranger à sa grossesse, la cour d'appel a procédé aux recherches prétendument omises.

12. Le moyen n'est donc pas fondé.

## Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société BPI aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société BPI et la condamne à payer à Mme S... la somme de 1 500 euros ;

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

## Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat aux Conseils, pour la société BPI

Il est reproché à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que licenciement de Mme S... était nul et d'avoir condamné en conséquence la société BPI à lui verser les sommes de 22 081,22 € au titre des salaires pendant la période couverte par la nullité, de 10 464,99 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, de 1 046,49 € au titre des congés payés afférents, de 20 931 € net à titre de dommages-intérêts pour licenciement nul et de 2 500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « Un accord de mobilité interne a été signé le 21 octobre 2015 ;

Qu'un accord de mobilité interne est un accord d'entreprise qui prévoit les conditions d'une mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, sans projet de réduction d'effectif ; qu'il s'inscrit dans le cadre de la négociation obligatoire sur la gestion prévisionnelle des emplois ;

Que le préambule de l'accord disposait que l'entreprise évoluait dans un secteur géographique national à la fois très diffus et fortement dépendant de l'évolution des bassins d'emploi et devait faire preuve d'adaptation et de réactivité pour répondre aux demandes des clients ;

Que le dispositif de l'accord de mobilité interne est né de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 et de sa transposition législative dans la loi de sécurisation de l'emploi n° 2013-504 du 14 juin 2013 (articles L. 2242-21 et suivants du code du travail) ; qu'il est conçu comme un outil de gestion et non comme un remède à des difficultés ;

Que la validité de l'accord de mobilité du 21 octobre 2015 au regard des exigences légales n'est pas contesté, notamment quant à son contenu ; qu'il a été signé par une organisation syndicale, la CFDT qui représentait plus de 50 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des membres titulaires du comité d'entreprise ;

Que l'article L. 2242-23 du code du travail qui est devenu l'article L. 2242-19 à compter du 1er janvier 2016 (L. n° 2015-994 du 17 août 2015 article 19-IV) dispose en son alinéa 4 :

"Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent l'application à leur contrat de travail des stipulations de l'accord relatives à la mobilité interne mentionnées au premier alinéa de l'article L. 2242-17, leur licenciement repose sur un motif économique, est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique et ouvre droit aux mesures d'accompagnement et de reclassement que doit prévoir l'accord, qui adapte le champ et les modalités de mise en oeuvre du reclassement interne prévu aux articles L. 1233-4 et L.1233-4-1" ;

Qu'il résulte de ce texte que le licenciement repose sur un motif économique mais n'a pas de caractère économique au sens de la loi ;

Que dans la mesure où l'accord de mobilité n'est pas conclu en raison de difficultés économiques nécessitant des suppressions d'emploi ou de la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise, il n'y a pas à proprement parler de motif économique ;

Que l'accord de mobilité précisait expressément qu'il n'avait pas pour objet une réduction des effectifs, que la philosophie de l'accord était différente de celle du plan de sauvegarde de l'emploi ; que contrairement au plan de sauvegarde de l'emploi, il s'agissait de préserver l'emploi en optimisant l'utilisation des ressources en personnel, c'est à

dire en proposant à des salariés exerçant dans les bureaux à faible activité de rejoindre les bureaux à forte activité (p. 5) ;  
Que le seul fait du refus par la salariée de l'application de l'accord de mobilité à son contrat justifie le licenciement pour motif économique qui repose sur une cause réelle et sérieuse, le contrôle se faisant par rapport au contenu de l'accord de mobilité dont la conformité à la législation n'est pas contestée ;  
Que l'article L. 2242-19 du code du travail est conforme aux dispositions des articles 4 et 7 de la convention OIT n° 158 ; qu'il y a bien un motif de licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise résultant de l'accord de mobilité conclu ;  
Que la salariée dispose bien d'un recours qui porte sur le respect des exigences légales imposées pour la validité de l'accord de mobilité ;  
Qu'il convient de faire un parallèle avec les dispositions de l'article L. 2254-2 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels concernant l'accord d'entreprise conclu en vue de la préservation ou du développement de l'emploi, dont les stipulations se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération et de durée du travail ;  
Que cet article dispose que si l'employeur engage une procédure de licenciement à l'encontre du salarié ayant refusé l'application de l'accord mentionné au même premier alinéa, ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse et est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1233-11 à L. 1233-15 applicables au licenciement individuel pour motif économique ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-20 ; que la lettre de licenciement comporte l'énoncé du motif spécifique sur lequel repose le licenciement ; que dans sa décision n° 2017-665 du 20 octobre 2017, le Conseil constitutionnel, statuant sur une question prioritaire de constitutionnalité, a jugé ce texte conforme à la constitution en indiquant au point 10 :  
"En deuxième lieu, le fait que la loi ait réputé le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse n'interdit pas au salarié de contester ce licenciement devant le juge afin que ce dernier examine si les conditions prévues au paragraphe II de l'article L. 2254-2 du code du travail sont réunies" ;  
Que la rédaction même de l'article L. 2242-19 du code du travail et l'évolution législative permet de considérer que le refus du salarié d'accepter une proposition de modification de son contrat de travail suite à un accord de mobilité en application de l'article L. 2242-19 du code du travail repose sur un motif sui generis, soumis à la procédure du licenciement pour motif économique de nature individuelle qui permet au salarié de bénéficier des garanties attachées au licenciement économique individuel et constitue par lui-même une cause réelle et sérieuse de licenciement ;  
Que Mme R... S... était cependant en état de grossesse médicalement constatée lors de son licenciement et son contrat de travail ne pouvait être rompu que si la société BPI justifiait de l'impossibilité de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à son état de grossesse conformément à l'article L. 1225-4 alinéa 2 du code du travail ;  
Que tout d'abord l'accord de mobilité ne peut constituer l'impossibilité de maintenir le contrat de travail de Mme R... S... ;  
Que dans le mémorandum transmis à Mme R... S..., l'impossibilité de maintenir le contrat de travail de Mme R... S... est justifiée du fait des graves difficultés financières du bureau d'Annecy qui ne représente pas un volume de production propre à assurer la rentabilité et à fournir la charge de travail correspondant au poste de travail ;  
Que les seules difficultés économiques du bureau d'Annecy, non démontrées, ne justifient pas de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail de Mme R... S... ;  
Que la fermeture du bureau d'Annecy n'est nullement évoquée dans le mémorandum même si elle a été évoquée lors des discussions qui se sont engagées entre les parties dès septembre 2015 et elle ne peut être déduite du fait qu'il a été proposé des modifications du contrat de travail aux huit salariés composant l'agence ; que d'ailleurs l'accord de mobilité prévoit qu'avant d'envisager la fermeture totale d'un bureau, l'entreprise étudiera toutes les solutions alternatives possibles comme par exemple, la possibilité d'héberger un ou plusieurs des salariés potentiellement concernés par une mobilité au sein des locaux du ou des soustraitants actifs locaux ; que s'il n'y avait pas un volume de travail suffisant pour huit salariés, il n'est pas démontré qu'il ne pouvait pas y en avoir pour certains d'entre eux ;  
Qu'il résulte d'un jugement du tribunal de commerce de Paris du 23 mars 2015 qu'un accord de conciliation avec les créanciers du groupe BPI a été homologué, accord qui est à même d'assurer la pérennité de l'activité de la société BPI ; que le seul élément comptable produit est le bilan clos au 31 août 2014, insuffisant pour établir les graves difficultés financières, étant précisé que le but de l'accord de mobilité était de rétablir un équilibre entre les bureaux en sous activité et ceux en sur activité ;  
Que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement ne caractérisent pas l'impossibilité de maintenir le contrat de travail de Mme R... S... pour un motif étranger à son état de grossesse ;  
Que le jugement sera infirmé et son licenciement sera déclaré nul ;

Que Mme R... S... a droit au paiement des salaires pendant la période couverte par la nullité en application de l'article L. 1225-71 alinéa 2 dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 ainsi qu'aux indemnités de rupture outre une indemnité réparant l'intégralité du préjudice causé dont le montant est au moins égal à six mois de salaire ;

Que la période couverte par la nullité s'étend du 8 février 2016, date d'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle au 20 juillet 2016 expiration du délai de quatre semaines suivant le congé de maternité du 2 mars 2016 au 22 juin 2016 ;

Que sur la base d'une rémunération moyenne mensuelle brute de 3 488,33 €, la société BPI sera condamnée à payer à Mme R... S... la somme de 22 081,22 € ;

Que la société BPI sera condamnée à payer à Mme R... S... la somme de 10 464,99 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et celle de 1 046,49 € au titre des congés payés afférents ;

Que Mme R... S... était âgée de 30 ans au moment de son licenciement et avait deux ans et trois mois d'ancienneté ; qu'elle justifie, outre des indemnités journalières, avoir perçu des indemnités Pôle emploi et avoir créé une entreprise libérale de conseil en management sous le statut d'auto-entrepreneur ;

Que la société BPI sera condamnée à payer à Mme R... S... la somme de 20 931 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ».

1/ ALORS QU'aux termes de l'article L. 2242-19 dans sa rédaction applicable au litige, lorsqu'un salarié refuse l'application à son contrat de travail des stipulations d'un accord de mobilité interne, son licenciement repose sur un motif économique et est prononcé selon les modalités d'un licenciement individuel pour motif économique ; qu'un tel licenciement, qui repose sur un motif légal préconstitué, est nécessairement justifié dès lors que la convention de mobilité est valable, et caractérise dès lors nécessairement, par lui-même, l'impossibilité de maintenir le contrat de travail d'une salarié en état de grossesse ; qu'en disant nul le licenciement de la salariée aux motifs que ne serait pas caractérisée l'impossibilité de maintenir le contrat de travail, la cour d'appel a violé, par refus d'application, l'article L. 2242-19 du code du travail ;

2/ ALORS QUE le juge, qui est tenu par la conséquence légale attachée au refus d'application de l'accord de mobilité dès lors que celui-ci est valable, ne saurait, même en présence d'une salariée en état de grossesse médicalement constaté, vérifier si l'accord de mobilité procède d'une cause économique pouvant justifier, en cas de refus de son application par la salariée, son licenciement ; qu'affirmant que l'accord de mobilité interne du 21 octobre 2015, dont elle avait constaté la conformité aux exigences légales, ne pouvait caractériser l'impossibilité de maintenir le contrat de travail de Mme S... dès lors que les difficultés économiques à l'origine de cet accord n'auraient pas été démontrées, la cour d'appel a derechef violé l'article susvisé ;

3/ ALORS (subsidièrement) QU'en retenant, pour conclure à la nullité du licenciement de la salariée, que dans le mémorandum qui lui avait été transmis dans le cadre de son éventuelle adhésion au mécanisme du CSP, l'impossibilité de maintenir son contrat de travail était justifiée par les graves difficultés financières du bureau d'Annecy, difficultés qui, faute d'être démontrées, ne pouvaient justifier d'une telle impossibilité, quand il ressortait dudit document que le motif à l'origine de la procédure de licenciement était son « refus d'accepter la proposition de mobilité formulée dans le cadre de l'accord de mobilité interne du 21 octobre 2015 », les difficultés financières du bureau n'étant évoquées qu'à titre secondaire, la cour d'appel a dénaturé les termes dudit document et violé en conséquence l'interdiction faite aux juges de dénaturer les documents de la cause ;

4/ ALORS (subsidièrement) QU'en retenant, pour conclure à la nullité du licenciement de la salariée, que les graves difficultés financières du bureau d'Annecy, non démontrées, ne justifiaient pas de l'impossibilité de maintenir son contrat de travail, sans rechercher si le motif avancé par l'employeur dans le mémorandum, tenant à son refus d'accepter la proposition de mobilité formulée dans le cadre de l'accord de mobilité interne du 21 octobre 2015, ne constituait pas une telle justification, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2242-19 et L. 1225-4 du code du travail ;

5/ ALORS (subsidièrement) QU'aux termes de l'article L. 1225-4 du code du travail, l'employeur peut résilier le contrat de travail d'une salariée enceinte s'il justifie de l'impossibilité dans laquelle il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse, de le maintenir ; que cette impossibilité s'évince des circonstances de la vie de l'entreprise, étrangères aux

rapports individuels nés du contrat de travail, qui imposent la suppression de l'emploi, telles que la fermeture d'un établissement ; qu'en retenant uniquement que la réalité des difficultés économiques de l'agence d'Annecy n'aurait pas été démontrée, sans rechercher si sa fermeture définitive, pour des raisons de gestion prévisionnelle des emplois, ne constituait pas l'impossibilité requise par l'article susvisé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de ce texte.

## Travaux Préparatoires

### Rapport du conseiller

[TÉLÉCHARGER \(2022-01-27-RAPPORT-SO-18.19-189.PDF - 462 KB\) >](#)

### Avis de l'avocat général

[TÉLÉCHARGER \(2022-01-24-AVIS-SO-18.19-189.PDF - 366 KB\) >](#)

## Décision attaquée

Cour d'appel de chambéry  
3 mai 2018 (n°17/01717)

## Textes appliqués

Articles L. 1225-4 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la modification issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et L. 2242-19 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015.

## Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 04-03-2020
- Cour d'appel de Chambéry 03-05-2018