

24 juin 2014

Cour de cassation

Pourvoi n° 12-24.623

Chambre sociale

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2014:SO01229

Titres et sommaires

REPRESENTATION DES SALARIES - règles communes - contrat de travail - licenciement - mesures spéciales - autorisation administrative - défaut - effets - réintégration - cause étrangère exonératoire - impossibilité absolue de réintégrer - caractérisation - cas - portée - contrat de travail, rupture - salarié protégé - portée astreinte (loi du 9 juillet 1991) - liquidation - conditions - inexécution par le débiteur de son obligation - cause étrangère

En raison de la protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun dont bénéficient les salariés investis de fonctions représentatives, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, seule une impossibilité absolue peut libérer l'employeur de l'obligation de réintégrer le salarié à son poste de travail, avec maintien de ses conditions de travail antérieures, à la suite du refus d'une autorisation administrative de licenciement et constituer ainsi à ce titre une cause étrangère propre à justifier la suppression de l'astreinte dont est assortie la décision ordonnant la réintégration. Viole les articles L. 131-4 du code des procédures civiles d'exécution et L. 2411-1 du code du travail la cour d'appel qui, pour débouter un salarié investi de fonctions représentatives de sa demande en liquidation de l'astreinte assortissant la décision ordonnant sa réintégration et en ordonner la suppression, retient qu'il est établi que l'impossibilité de mettre en oeuvre la décision de justice n'est pas un choix de l'employeur, débiteur de l'obligation, mais résulte du comportement excessif du salarié qui ne comprend pas qu'une réintégration dans l'équipe de travail ne peut se faire automatiquement en l'état d'accusations précises et concrètes formulées à son encontre par trois personnes qui ne le supportent plus et dont le souvenir est trop vif pour être oublié, alors que le refus d'une partie du personnel de travailler à nouveau avec ce salarié pour des motifs écartés par l'autorité administrative ne peut suffire à caractériser une impossibilité absolue de réintégrer celui-ci dans son poste

Texte de la décision

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, statuant en référé, que M. X...a été engagé par la société Precia le 1er octobre 1990 en qualité de technicien, puis promu responsable de fabrication ; qu'il est titulaire de mandats de délégué syndical, de délégué du personnel suppléant, de membre suppléant du comité d'entreprise, et de conseiller du salarié ; qu'à la suite des révélations d'une salariée l'accusant de harcèlement, l'employeur a engagé une procédure de licenciement à son encontre et l'a mis à pied à titre conservatoire ; que l'inspecteur du travail a cependant refusé de délivrer l'autorisation de licencier, décision maintenue par le ministre, avec injonction de réintégration ; que, par ordonnance de référé du 23 octobre 2009, le conseil de prud'hommes a ordonné la réintégration du salarié au poste de responsable de fabrication de capteurs, dans les mêmes conditions d'emploi et de salaire que précédemment, ainsi que dans ses fonctions de représentant du personnel et de délégué syndical, sous astreinte de 200 euros par jour de retard ; que le salarié a été réintégré, son poste étant cependant aménagé pour lui retirer la gestion du personnel de l'atelier où sont affectées les

personnes à l'origine de la mise en oeuvre de la procédure tendant à son licenciement ;

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 131-4 du code des procédures civiles d'exécution, ensemble L. 2411-1 du code du travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en liquidation de l'astreinte assortissant la décision ordonnant sa réintégration et en ordonner la suppression, la cour d'appel retient qu'il est établi que l'impossibilité de mettre en oeuvre la décision de justice n'est pas un choix de l'employeur, débiteur de l'obligation, mais le comportement excessif du salarié qui ne comprend pas qu'une réintégration dans l'équipe de travail ne peut se faire automatiquement en l'état d'accusations précises et concrètes formulées à son encontre par trois personnes qui ne le supportent plus et dont le souvenir est trop vif pour être oublié ;

Attendu cependant qu'en raison de la protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun dont bénéficient les salariés investis de fonctions représentatives, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent, seule une impossibilité absolue peut libérer l'employeur de l'obligation de réintégrer le salarié à son poste de travail, avec maintien de ses conditions de travail antérieures, à la suite du refus d'une autorisation administrative de licenciement et constituer ainsi à ce titre une cause étrangère propre à justifier la suppression de l'astreinte dont est assortie la décision ordonnant la réintégration ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que le refus d'une partie du personnel de travailler à nouveau avec le salarié investi d'un mandat représentatif pour des motifs écartés par l'autorité administrative ne peut suffire à caractériser une impossibilité absolue de réintégrer celui-ci dans son poste, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le second moyen :

Vu l'article 16 du code de procédure civile ;

Attendu que l'arrêt attaqué ordonne d'office la suppression de l'astreinte ;

Qu'en statuant ainsi alors qu'aucune des parties n'avait demandé la suppression de l'astreinte pour l'avenir et sans mettre celles-ci en mesure de présenter leurs observations à cet égard, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 12 juin 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Nîmes ; 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 Montpellier ;

Condamne la société Precia aux dépens ;

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

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-quatre juin deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour M. X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir confirmé l'ordonnance du 13 août 2010 rendue par le Conseil de prud'hommes d'AUBENAS en sa formation de référé, déboutant Monsieur René X...de sa demande en liquidation de l'astreinte

afférente à sa réintégration fixée par l'ordonnance du 23 octobre 2009 rendue par cette même juridiction, et d'avoir ordonné la suppression de cette astreinte,

Aux motifs propres que d'abord il convient de préciser que l'enquête ordonnée par le précédent arrêt de la Cour n'avait pas pour objet de vérifier si les accusations formulées contre Monsieur X...étaient fondées ou non, mais d'une part de procéder aux auditions des trois personnes qui ne voulaient plus travailler sous les ordres de celui-ci afin de pouvoir apprécier l'intensité personnelle de la manifestation de ce refus, d'autre part de procéder à des confrontations afin d'analyser si les explications fournies se trouvaient corroborées ; qu'en l'état de la longueur de la mesure d'instruction, qui s'est déroulée sur une journée complète, et des réponses données aux questions posées, la Cour trouve cette mesure suffisante pour forger sa décision ; qu'ainsi ordonner l'audition d'autres témoins est superfluateur dans le cadre du litige qui oppose les parties actuellement et qui consiste en une appréciation ou non de la légitimité de la décision de l'employeur quant à la bonne exécution de la décision de justice ; Qu'en effet ce dernier prétend qu'en l'état de l'opposition de Mesdames Y..., Z..., et de Monsieur

A...

à travailler à nouveau avec Monsieur X...il a opté pour un aménagement consistant en un retrait de la gestion du personnel de l'atelier du premier étage où sont affectés ces trois personnes, étant observé que Madame Y...est à l'origine du projet de licenciement infructueux ; Que Monsieur X...considère pour sa part que la réintégration n'a pas été parfaite car ses responsabilités ont été amoindries par ce retrait ; qu'il résulte des pièces et documents produits que la société dispose d'un bâtiment géographiquement distinct des autres, appelé atelier capteur ou atelier APEX, du nom de l'ancienne société qui l'exploitait ; que dans cet atelier sont fabriqués différents capteurs, à appui central, de cisaillement, de compression, de flexion, de traction, à double cisaillement, lesquels sont insérés dans les balances PRECIAMOLEN ; que cet atelier est situé sur deux étages :- au premier étage est établie la " préparation capteur " : dans lequel les salariés affectés à cette tâche, préparent des éléments constituant les capteurs, appliquent et collent des composants sur un corps d'épreuve métallique, et ces salariés sont Mesdames Y..., Z..., C...et Monsieur A..., ces trois derniers détenant un mandat de représentants du personnel ou syndical, avec cette précision que Madame B AB Y, en opposition avec ses collègues de travail, travaille maintenant à l'étage inférieur,- au rez de chaussée sont établies les tâches de " fabrication et l'étalonnage " des capteurs avec d'autres personnels ;

Que lors de la réintégration de Monsieur X...ordonnée par décision du 23 octobre 2009 les réactions des salariés du premier étage ont été immédiates et peuvent être parfaitement résumées par la lettre de Madame Y..., adressée au Parquet du Tribunal de grande instance de Privas faisant suite à cette décision, laquelle écrivait : " Je vous écris car je suis dans une profonde détresse. Je ne sais plus comment faire, vers qui me tourner pour avoir de l'aide. Même la direction ne peut plus assurer ma sécurité et celle de mes collègues dans l'entreprise car les prud'hommes ont pris la décision de réintégrer Monsieur X...comme responsable de l'atelier capteurs. Je ne peux plus retravailler avec cet homme là, après tout ce que j'ai souffert et subi sous son autorité. Les prud'hommes n'ont tenu aucun compte de nos témoignages de victime de cette horrible personne.

J'ai fait part à mon employeur que je me retire car il est impossible de travailler en me retrouvant tous les jours face à lui. Et revivre ces souffrances.

J'ai peur pour ma santé. Je suis mère de trois enfants qui ont encore besoin de moi " ; Qu'également Monsieur

A...

a écrit au Parquet à plusieurs reprises pour se plaindre d'insultes en présence de plusieurs autres salariés, et précisait qu'il ne comprenait pas pourquoi Monsieur X...bénéficiait d'une telle bienveillance alors que nous avons subi et subissons encore ses agissements coupables ; que Monsieur

A...

faisait état d'un certificat médical selon lequel " il présente des troubles anxio-dépressifs réactionnels à conflit sur lieu professionnel " ; qu'à cet égard dans son audition Madame Z...a indiqué : " Monsieur René X..., il prend âne personne et il s'acharne sur elle pour qu'elle craque. Il lui reproche ses horaires alors qu'elle les fait, son travail alors qu'elle le fait aussi. J'ai vu pleurer Madame Y.... Il a fait avec d'autres aussi : Madame E...par exemple " ; que cette salariée a précisé : " il reste une tension permanente avec lui. On fait attention à ce que l'on fait et à ce que l'on dit " ; Qu'enfin l'inspecteur du travail écrivait le 9 avril 2010 : " Qu'aucune des trois personnes (Mesdames Y..., Z...et Monsieur A...) mises à l'écart de la présence de Monsieur X..., n'envisage l'idée même de la potentielle réintégration de celui-ci à son poste de chef de tout l'atelier " et qu'il fallait " trouver une issue permettant à chacun de retrouver des conditions de travail apaisées " ; Que consécutivement à la mesure d'instruction la société écrivait à Monsieur X...le 22 juillet 2011 pour rechercher à nouveau une solution acceptable par tous ; que lors de la réunion du 26 juillet ce dernier affirmait sa volonté d'occuper la fonction de responsable de l'intégralité de l'atelier capteurs, et a renouvelé sa position sans changement à savoir assurer la

responsabilité de l'ensemble de l'atelier tout en acceptant un salarié intermédiaire entre lui et les trois autres personnes ; Que la société écrivait à Monsieur X...le 12 septembre 2011 la lettre suivante : Monsieur F...est entré dans l'entreprise en février 1984. Il a une vision générale puisqu'il a travaillé dans plusieurs services (industrialisation, production notamment). Il a, à ce jour, la même classification que vous, à savoir niveau 5, échelon 1, coefficient 305. Il a eu chez PRECIA une carrière sans incident et a toujours donné entière satisfaction. Il n'y a aucune raison, de placer Monsieur F...sous vos ordres, d'autant plus que votre ancienneté est moindre (octobre 1990) et qu'à notre sens, vous ne faites pas preuve d'une expertise et d'une compétence supérieures à celle de Monsieur F.... Monsieur F...ne mérite donc pas d'être rétrogradé car c'est bien de rétrogradation dont il s'agirait si nous appliquions votre proposition. Monsieur F...n'a évidemment rien fait pour cela mais au contraire a accepté de prendre en charge une partie de l'atelier Capteurs pour apporter une solution au problème posé par les relations entre vous et Mesdames Y..., Z...et Monsieur A.... Depuis la mise en place de cette organisation, le fonctionnement de l'atelier Capteur est normal économiquement et humainement. Vous l'avez vous-même reconnu devant la Cour d'Appel en avril dernier. Les salariés concernés travaillent sereinement et dans des conditions de rentabilité et de qualité satisfaisantes.

Je tiens à vous informer que j'ai tout de même reçu Monsieur F...le 9 septembre à 10 heures pour évoquer avec lui votre proposition. Il m'a confirmé qu'il refusait absolument d'être placé sous vos ordres, d'une part compte tenu de votre personnalité et d'autre part parce que cela lui semblait incohérent d'un point de vue organisationnel ; Qu'enfin les auditions des témoins, lors de leur comparution en personne au siège de la Cour, ont démontré une opposition sans faille et déterminée de Mesdames Y..., Z...et de Monsieur A..., à se retrouver sous la responsabilité de Monsieur X...; qu'elles ont fourni à cette occasion des explications émaillées de détails suffisamment précis démontrant que l'origine de leur refus résultait de Monsieur X...dont le comportement avait été empreint d'une indélicatesse manifeste, d'un vocabulaire inacceptable, de propos déplacés, et d'un autoritarisme inapproprié vécu comme humiliant, aggravant en plus les relations entre salariés de syndicats différents ; Qu'ainsi il est établi que l'impossibilité de mettre en oeuvre la décision de justice n'est pas un choix de l'employeur, débiteur de l'obligation, mais le comportement excessif de Monsieur X...qui ne comprend pas qu'une réintégration dans une équipe de travail ne peut se faire automatiquement en l'état d'accusations précises et concrètes formulées à son encontre par trois personnes qui ne le supportent plus et dont le souvenir est trop vif pour être oublié ; Qu'en outre lui-même n'est actuellement pas capable de faire un effort personnel pour rechercher un *modus vivendi* avec ses anciens subordonnés ; qu'à cet égard il doit être précisé que le droit de réintégration, résultant de l'application du droit syndical, n'est pas, contrairement à ce qui est invoqué par Monsieur X..., général et absolu mais doit s'articuler avec d'autres principes dont ; - celui constitutionnel de la liberté d'entreprendre, qui fonde le pouvoir de direction et d'affectation de l'employeur pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise,

- celui tiré de son obligation de sécurité à l'égard de ses salariés en protégeant leur santé physique et mentale découlant de l'interdiction de tolérer une atteinte, quel qu'en soit le moyen, à la dignité de la personne humaine ; Qu'ainsi cette articulation, définie par l'article L1121-1 du Code du travail, autorise l'employeur à apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché ; qu'en l'espèce l'employeur a adopté un périmètre destiné à poursuivre la production de capteurs par des salariés, dont les compétences et le savoir faire technique sont indiscutables et reconnues, tout en les mettant à distance de Monsieur X...; que cette mesure, consistant finalement à doter chaque atelier d'un responsable, est parfaitement adaptée à la situation et proportionnée à son but Monsieur X...y conservant ses attributions ; qu'en conséquence la décision déferée doit être confirmée en ce qu'elle a rejeté une liquidation d'astreinte au titre de la réintégration ; Qu'il est constant que la disposition par laquelle est prononcée une astreinte ne tranche aucune contestation et n'a donc pas l'autorité de la chose jugée, en sorte que le juge peut à tout moment modifier sa décision sur cette astreinte, pour la supprimer, aménager son montant, prolonger ou réduire sa durée ; qu'en l'espèce, et en l'état des circonstances ci-dessus analysées, il convient, pour maintenir absolument la sérénité retrouvée, de supprimer, d'office, l'astreinte ordonnée ;

Alors, de première part, qu'il résulte de l'article 36, alinéa 1 de la loi du 9 juillet 1991 qu'exceptée l'existence d'une cause étrangère à l'origine de l'inexécution ou du retard dans l'exécution de l'injonction du juge pouvant justifier la suppression de tout ou partie de l'astreinte, le juge ne peut refuser de liquider l'astreinte que s'il constate que le débiteur a obéi à l'injonction du juge et exécuté la mesure litigieuse ; que pour rejeter la demande en liquidation d'astreinte formée par le salarié au titre de la réintégration, la Cour d'appel a affirmé que « le droit de réintégration » ne saurait être « général et absolu », l'employeur étant autorisé « à apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui sont justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché », et qu'en

l'espèce l'employeur avait « adopté un périmètre destiné à poursuivre la production de capteurs par des salariés, dont les compétences et le savoir faire technique sont indiscutables et reconnus, tout en les mettant à distance de Monsieur X... », ce qui constituait une mesure « consistant finalement à doter chaque atelier d'un responsable » et « parfaitement adaptée à la situation et proportionnée à son but, Monsieur X...y conservant ses attributions » ; qu'en se prononçant en ce sens, alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié n'était pas complètement rempli de ses droits, la Cour d'appel n'a pas déduit les conséquences légales de ses constatations, en violation de l'article 36, alinéa 1 de la loi du 9 juillet 1991 ;

Alors, de deuxième part, qu'aux termes de l'article 36, alinéa 3 de la loi du 9 juillet 1991, l'astreinte provisoire ou définitive est supprimée en tout ou partie s'il est établi que l'inexécution ou le retard dans l'exécution de l'injonction du juge provient, en tout ou partie, d'une cause étrangère ; que la cause étrangère au sens de ce texte s'entend d'un événement imprévisible, insurmontable et extérieur au débiteur condamné sous astreinte ; qu'en se fondant sur la seule « nécessité de maintenir absolument la sérénité retrouvée » au sein de l'entreprise grâce à la nouvelle organisation mise en place par la direction, qui aboutissait pourtant à un refus d'exécution de la décision du Conseil de prud'hommes ordonnant sous astreinte la réintégration de Monsieur X... à son poste, pour refuser de liquider ladite astreinte, la Cour d'appel, qui n'a pas recherché si la preuve avait été apportée d'une cause étrangère ayant empêché le débiteur d'exécuter son obligation de réintégration, a violé, par refus d'application, l'article 36, alinéa 3 de la loi du 9 juillet 1991 ; Alors, de troisième part, subsidiairement, que l'affirmation de la Cour d'appel selon laquelle « l'impossibilité de mettre en oeuvre la décision de justice » serait justifiée par le « comportement excessif de Monsieur X... qui ne comprend pas qu'une réintégration dans une équipe de travail ne peut se faire automatiquement en l'état d'accusations précises et concrètes formulées à son encontre par trois personnes qui ne le supportent plus et dont le souvenir est trop vif pour être oublié » ne saurait en tout état de cause constituer une circonstance imprévisible, insurmontable et extérieure susceptible d'être qualifiée de cause étrangère au sens de l'article 36 de la loi du 9 juillet 1991 ; que partant, en se prononçant en ce sens, la Cour d'appel, qui n'a pas caractérisé la cause étrangère, a privé sa décision de base légale au regard de l'article 36 de la loi n° 91-650 du 9 juillet 1991 ;

Alors, de quatrième part, qu'en affirmant que Monsieur X... n'était « actuellement pas capable de faire un effort personnel pour rechercher un modus vivendi avec ses anciens subordonnés », sans préciser les documents sur lesquels elle se fondait pour procéder à une telle appréciation, ni a fortiori procéder à leur analyse, même sommaire, la Cour d'appel qui s'est prononcée par voie de simple affirmation a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

Alors, de cinquième part, qu'en retenant que « l'opposition sans faille et déterminée de Mesdames Y..., Z... et de Monsieur A... à se retrouver sous la responsabilité de Monsieur X... » s'expliquait par le comportement de celui-ci « empreint d'une indécatesse manifeste, d'un vocabulaire inacceptable (sic), de propos déplacés et d'un autoritarisme inapproprié vécu comme humiliant », de sorte qu'« en l'état d'accusations précises et concrètes formulées à son encontre par trois personnes qui ne le supportent plus et dont le souvenir est trop vif pour être oublié », sa réintégration dans l'équipe de travail ne pouvait se faire automatiquement, la Cour d'appel, qui s'est prononcée sur les seuls témoignages venus au soutien de l'argumentation de la direction et a refusé d'examiner ceux des témoignages versés aux débats par Monsieur X..., qui tendaient à démontrer que la direction de la société PRECIA avait agi de concert avec ces trois salariés pour exercer une forte pression sur leurs collègues de travail, dont Monsieur X... et Madame C..., a violé le principe du contradictoire et méconnu le droit à un procès équitable posé à l'article 6 de la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales ;

Alors, de sixième part, en tout état de cause, qu'en se fondant sur les seules « accusations précises et concrètes formulées à son encontre par trois personnes qui ne le supportent plus et dont le souvenir est trop vif pour être oublié », pour refuser la liquidation de l'astreinte sollicitée par Monsieur X..., sans répondre aux conclusions d'appel de ce dernier (p. 12 et 13, 21 et 22, 28, 34 et 35, 38 et 39) qui exposait notamment que la société PRECIA avait instrumentalisé certains salariés, membres de la CGT, en échec électoral au sein de l'entreprise, afin qu'ils s'opposent au retour de Monsieur X..., élu au comité d'entreprise avec 88 % des suffrages exprimés, que la société PRECIA avait même dactylographié des attestations en vue de constituer un dossier à charge contre lui, qu'elle avait en outre refusé pour des motifs fallacieux la réalisation d'une expertise sur la situation présumée de harcèlement moral au sein de l'atelier de capteurs, pourtant votée par le CHSCT après qu'il ait regretté ne pas avoir été informé de cette situation, que le médecin du travail indiquait avoir examiné plusieurs fois la salariée à l'origine du harcèlement moral dénoncé sans qu'il n'ait jamais noté d'élément pouvant se rapporter à du harcèlement moral, la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir ordonné la suppression de l'astreinte fixée par l'ordonnance du 23 octobre 2009 rendue par le Conseil de prud'hommes d'AUBENAS afférente à la réintégration de Monsieur René X...,
Aux motifs propres qu'il est constant que la disposition par laquelle est prononcée une astreinte ne tranche aucune contestation et n'a donc pas l'autorité de la chose jugée, en sorte que le juge peut à tout moment modifier sa décision sur cette astreinte, pour la supprimer, aménager son montant, prolonger ou réduire sa durée ; qu'en l'espèce, et en l'état des circonstances ci-dessus analysées, il convient, pour maintenir absolument la sérénité retrouvée, de supprimer, d'office, l'astreinte ordonnée ;
Alors que le juge qui doit en toutes circonstances faire observer et observer lui même le principe de la contradiction ne peut relever d'office des moyens de fait ou de droit sans inviter les parties à présenter leurs observations sur ce point ; qu'en l'espèce, il ne résulte ni des conclusions des parties ni des énonciations de l'arrêt que la société PRECIA ait réclamé la suppression de l'astreinte litigieuse ; qu'en décidant qu'il convenait, « pour maintenir absolument la sérénité retrouvée, de supprimer d'office l'astreinte ordonnée », la Cour d'appel, qui n'a pas invité au préalable les parties à présenter leurs observations sur ce point, a violé l'article 16 du Code de procédure civile.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de nîmes
12 juin 2012

Textes **appliqués**

article L. 131-4 du code des procédures civiles d'exécution

article L. 2411-1 du code du travail

Rapprochements de **jurisprudence**

Soc., 25 juin 2003, pourvoi n° 01-46.479, Bull. 2003, V, n° 206 (1) (rejet)

Soc., 25 juin 1997, pourvoi n° 94-19.974, Bull. 1997, II, n° 202 (cassation partielle)

2e Civ., 7 mai 2008, pourvoi n° 03-16.080, Bull. 2008, II, n° 102 (cassation), et l'arrêt cité