23 juin 2021

Cour de cassation

Pourvoi n° 20-13.762

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2021:SO00805

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Pouvoir disciplinaire - Sanction - Conditions - Faute du salarié - Prescription - Délai - Point de départ - Connaissance des faits - Connaissance des faits par le supérieur hiérarchique - Détermination - Portée

Selon l'article L.1332-4 du code du travail, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance. L'employeur, au sens de ce texte, s'entend non seulement du titulaire du pouvoir disciplinaire mais également du supérieur hiérarchique du salarié, même non titulaire de ce pouvoir

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Pouvoir disciplinaire - Exercice - Conditions - Connaissance des faits - Connaissance des faits par le titulaire du pouvoir disciplinaire - Nécessité (non) - Portée

Texte de la décision

Entête

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 23 juin 2021

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 805 FS-B

Pourvoi n° X 20-13.762

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 23 JUIN 2021

M. [W] [R], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° X 20-13.762 contre l'arrêt rendu le 6 juin 2019 par la cour d'appel d'Angers (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société GFK ISL Custom Research France, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Le Corre, conseiller référendaire, les observations de la SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de M. [R], de la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat de la société GFK ISL Custom Research France, et l'avis de Mme Berriat, avocat général, après débats en l'audience publique du 11 mai 2021 où étaient présents M. Cathala, président, M. Le Corre, conseiller référendaire rapporteur, Mme Leprieur, conseiller doyen, M. Pietton, Mmes Le Lay, Mariette, MM. Barinco, Seguy, conseillers, Mmes Duvallet, Prache, Marguerite, conseillers référendaires, Mme Berriat, avocat général, et Mme Lavigne, 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 (Angers, 6 juin 2019), M. [R] a été engagé le 1er avril 1991 par la société ISL, devenue la société GFK ISL Custom Research France, en qualité d'enquêteur.
2. Après avoir été convoqué le 7 juin 2012 à un entretien préalable, il a été licencié pour cause réelle et sérieuse le 13 juillet 2012, notamment pour des faits survenus le 6 avril 2012.

3. Le salarié a contesté son licenciement devant la juridiction prud'homale.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen, ci-après annexé

Motivation

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Mais sur le deuxième moyen

Énoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes tendant à voir juger son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamner son employeur au paiement de dommages-intérêts pour licenciement abusif et de le condamner à payer à celui-ci une certaine somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, alors « que sont réputés connus de l'employeur dès leur commission les faits qui se sont déroulés devant le supérieur hiérarchique du salarié ; qu'en l'espèce, M. [R] faisait valoir que les propos tenus devant M. [P], inspecteur/formateur, coefficient 115, responsable de la formation des enquêteurs, qui animait le briefing du 6 avril 2012, étaient réputés connus de la société dès cette date; qu'en écartant ce moyen au motif inopérant que M. [P] "ne disposait d'aucun pouvoir disciplinaire à l'égard de M. [R]", la cour d'appel a violé l'article L. 1332-4 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

6. L'employeur conteste la recevabilité du moyen. Il soutient que celui-ci est contraire aux écritures du salarié devant la cour d'appel.

7. Cependant, le salarié soutenait expressément dans ses écritures d'appel que M. [P] était son supérieur hiérarchique lors du briefing" du 6 avril 2012.

8. Le moyen est donc recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu l'article L. 1332-4 du code du travail :

9. Selon ce texte, aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.

10. L'employeur, au sens de ce texte, s'entend non seulement du titulaire du pouvoir disciplinaire mais également du supérieur hiérarchique du salarié, même non titulaire de ce pouvoir.

11. Pour écarter le moyen tiré de la prescription du fait fautif, l'arrêt retient que la convocation du salarié à l'entretien préalable à la date du 7 juin 2012 a interrompu le délai de prescription. Il ajoute que, contrairement à ce que soutient le salarié, la société a été informée des faits de dénigrement qui lui sont reprochés, survenus le 6 avril 2012, le 17 avril suivant lorsque M. [P], formateur, qui ne disposait d'aucun pouvoir disciplinaire à l'égard du salarié, a transmis son rapport sur ces événements à la direction de la société. Il en déduit que la société a eu connaissance des faits qu'elle entend reprocher à son salarié moins de deux mois avant l'engagement de la procédure de licenciement intervenue le 7 juin 2012, de sorte qu'ils ne sont pas frappés de prescription et peuvent valablement être invoqués au soutien du licenciement sans qu'il ne soit nécessaire de répondre au moyen tendant à contester leur réitération s'ils étaient jugés prescrits.

12. En se déterminant ainsi, sans rechercher, comme elle y était invitée, si le formateur lors de la réunion du 6 avril 2012 avait la qualité de supérieur hiérarchique du salarié, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

Portée et conséquences de la cassation

13. La cassation prononcée entraîne, par voie de conséquence, la cassation des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant le salarié au paiement d'une certaine somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il dit régulière la lettre de licenciement et valide la signature du délégataire l'ayant signée, l'arrêt rendu le 6 juin 2019, entre les parties, par la cour d'appel d'Angers ;

Remet, sauf sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Rennes ;

Condamne la société GFK ISL Custom Research France aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société GFK ISL Custom Research France et la condamne à payer à M. [R] 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 partiellement cassé ;

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

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat aux Conseils, pour M. [R]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. [W] [R] de sa demande tendant à voir juger son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamner son employeur au paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif ; d'AVOIR condamné M. [R] à payer à la société GFK-IFL Custom Research France une somme de 800 ? au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QU'« il est constant que l'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. Il est tout aussi constant que la signature de la lettre de licenciement pour ordre au nom du directeur des ressources humaines sans mention de l'identité de la personne signataire est valable.

Au cas d'espèce, la lettre de licenciement datée du 13 juillet 2012 comporte au bas de la quatrième page une signature, précédée de la mention "P/O" et suivie des noms et prénoms de Madame [Z] [D], directrice des ressources humaines de la société GFK.

Le salarié remet en cause la régularité de ladite lettre, estimant que la signature apposée sur ce courrier et précédée de la mention "PO" suivie du nom de la directrice des ressources humaines, signifie que ça n'est pas elle qui a signé mais une personne ayant agi pour son compte et en son nom sans qu'il puisse être vérifié que celle-ci disposait d'une délégation de pouvoir. En outre, il prétend que Monsieur [B] ne disposait pas d'une délégation de pouvoir ou de signature pour signer ce courrier de notification du licenciement.

La société ne conteste pas le fait que Madame [D] n'a pas signé ledit document mais estime, que Monsieur [B], son directeur administratif et financier, signataire de la lettre litigieuse, disposait d'une entière délégation de pouvoir et était habilité à signer. Partant, il est démontré que la signature de la lettre de licenciement notifié à Monsieur [R] l'a été pour ordre au nom de la directrice des ressources humaines et bien que la mention de l'identité de la personne signataire fasse défaut, cette signature est valable,

Au surplus, la graphie de la signature de la lettre de licenciement laisse apparaître le nom "[B]" et le contrat de travail de Monsieur [B], produit devant la cour, démontre que celui-ci avait bien la qualité de directeur administratif et financier et les divers documents, en particulier son passeport français, démontrent que sa signature correspond à celle apposée sur la lettre de licenciement, ce qu'il confirme dans une attestation régulière et circonstanciée.

Partant la notification de son licenciement à Monsieur [R] est régulière. Le jugement entrepris sera confirmé de ce chef » ;

ET AUX MOTIFS supposés adoptés QU' « en l'état du débat judiciaire, la lettre de licenciement est réputée avoir été signée par M. [B], directeur administratif et financier de la société GFK disposant de toutes les délégations de pouvoirs et de signature à cette effet (?) » (jugement p. 3 §. 2).

1°) ALORS QUE l'absence de pouvoir du signataire de la lettre de licenciement prive ce licenciement de cause réelle et sérieuse ; que lorsque la lettre de licenciement est signée « pour ordre » de la personne habilitée à le prononcer, le licenciement n'est régulier que si le signataire disposait effectivement d'une délégation de pouvoirs délivrée par cette personne ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que la lettre de licenciement avait été signée « pour ordre » de la directrice des ressources humaines, Mme [D], par M. [B], directeur administratif et financier ; qu'en jugeant régulier le licenciement ainsi notifié sans constater que M. [B] avait reçu délégation de la directrice des ressources humaines pour signer en son nom la lettre de licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-3, L. 1232-6, L. 1232-1, et L. 1235-1 du code du travail, dans leur rédaction applicable au litige ;

2°) ALORS QU' en se déterminant aux termes de motifs imprécis, selon lesquels « la lettre de licenciement est réputée avoir été signée par M. [B], directeur administratif et financier de la société GFK disposant de toutes les délégations de pouvoirs et de signature à cette effet (?) » dont il ne résulte pas que M. [B], qui a apposé sur la lettre de licenciement sa « signature, précédée de la mention "P/O" et suivie des noms et prénoms de Madame [Z] [D], directrice des ressources humaines de la société GFK » aurait reçu délégation de la directrice des ressources humaines pour le compte de qui il a ainsi signé la lettre de licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des textes susvisés.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION (subsidaire)

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. [W] [R] de sa demande tendant à voir juger son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamner son employeur au paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif ; d'AVOIR condamné M. [R] à payer à la société GFK-IFL Custom Research France une somme de 800 ? au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « L'article L. 1332-4 du code du travail dispose que fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales.

Toutefois, l'employeur peut invoquer une faute prescrite lorsqu'un nouveau fait fautif du salarié est constaté. Ceci suppose, néanmoins, que les deux fautes procèdent d'un comportement identique.

L'employeur peut aussi prendre en compte un fait fautif antérieur à deux mois, dans la mesure où le comportement du salarié a persisté dans l'intervalle.

Par ailleurs, un même fait fautif ne peut être sanctionné deux fois.

En revanche, l'existence de nouveaux griefs autorise l'employeur à retenir des fautes antérieures même déjà sanctionnées pour apprécier la gravité des faits reprochés au salarié, à condition que la sanction alors invoquée ne soit pas antérieure de plus de trois ans à l'engagement des nouvelles poursuites disciplinaires.

De même, des faits distincts ne peuvent pas non plus faire l'objet de deux sanctions successives et ce dès lors que l'employeur avait connaissance de l'ensemble de ces faits lors du prononcé de la première sanction.

Enfin, dans la mesure où un fait fautif a été commis plus de deux mois avant l'engagement des poursuites disciplinaires, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de ce qu'il n'en a eu connaissance que dans les deux mois ayant précédé l'engagement des poursuites.

La connaissance des faits fautifs par l'employeur s'entend de l'information exacte de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits reprochés au salarié.

QU'il est patent que la convocation de Monsieur [R] à l'entretien préalable à fa date du 7 juin 2012 a interrompu le délai de prescription ci-évoqué.

Contrairement à ce que soutient le salarié, la société GFK a été informée des faits de dénigrement qui lui sont reprochés, survenus le 6 avril 2012, le 17 avril suivant lorsque Monsieur [P], formateur, qui ne disposait d'aucun pouvoir disciplinaire à l'égard de Monsieur [R], a transmis son rapport -produit devant la cour- sur ces événements à la direction de la société. En conséquence, la société a eu connaissance des faits qu'elle entend reprocher à son salarié moins de deux mois avant l'engagement de la procédure de licenciement intervenue le 7 juin 2012, de sorte qu'ils ne sont pas frappés de prescription et peuvent valablement être invoqués au soutien du licenciement de Monsieur [R] sans qu'il ne soit nécessaire de répondre au moyen tendant à contester leur réitération s'ils étaient jugés prescrits.

Le jugement dont appel sera confirmé de ce chef. » ;

ET AUX MOTIFS supposés adoptés QUE « s'agissant du fait de dénigrement invoqué, l'employeur en a eu officiellement connaissance le 17 mai 2012 [sic - lire : 17 avril], même si les faits datent du 6 avril 2012, et ce par l'intermédiaire du rapport circonstancié de M. [P] » ;

ALORS QUE sont réputés connus de l'employeur dès leur commission les faits qui se sont déroulés devant le supérieur hiérarchique du salarié ; qu'en l'espèce, M. [R] faisait valoir que les propos tenus devant M. [P], inspecteur/formateur, coefficient 115, responsable de la formation des enquêteurs, qui animait le briefing du 6 avril 2012, étaient réputés connus de la société dès cette date ; qu'en écartant ce moyen au motif inopérant que M. [P] « ne disposait d'aucun

pouvoir disciplinaire à l'égard de M. [R] », la cour d'appel a violé l'article L. 1332-4 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION (très subsidiaire)

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. [W] [R] de sa demande tendant à voir juger son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et condamner son employeur au paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif ; d'AVOIR condamné M. [R] à payer à la société GFK-IFL Custom Research Franc une somme de 800 ? au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « S'agissant d'un licenciement prononcé à titre disciplinaire, si la lettre de licenciement fixe les limites du litige en ce qui concerne les griefs articulés à l'encontre du salarié et les conséquences que l'employeur entend en tirer quant aux modalités de rupture, il appartient au juge de qualifier les faits invoqués.

La lettre de licenciement reçue par Monsieur [R] le 17 juillet 2015 et qui fixe les limites du juge lui reproche en substance

- d'avoir dénigré la société auprès de clients,
- de ne pas respecter le secret professionnel,
- une contestation des règles de l'entreprise,
- des refus de travail et des refus réitéré d'appliquer les modalités de paiement d'un salaire à la tâche.

En ce qui concerne le grief tenant à un dénigrement de la société

Il ressort du compte rendu de Monsieur [P], précédemment évoqué, que Monsieur [R] a tenu des propos dénigrants et portant atteinte au crédit de l'entreprise devant ses clients lors d'une réunion briefing du 6 avril 2012, celui-ci indiquant en substance que les prix pratiqués par la société GFK ne correspondaient pas aux temps indiqués et en remettant en cause la légalité du travail fourni.

Les attestations de Madame [E] et de Madame [H], toutes deux enquêtrices, relatent de manière circonstanciée et concordantes ces faits indiquant que Monsieur [R] s'est adressé aux clients de l'entreprise à haute voix en formulant des reproches sur les prix pratiqués par la société, indiquant qu'ils ne correspondaient pas au travail fourni et que malgré l'intervention de Monsieur [P], il n'a pas cessé.

Il s'en déduit un comportement de dénigrement de son employeur devant des clients de ce dernier, par Monsieur [R], induit par la non acceptation d'un paiement du salaire à la tâche (enquête) tel que cela ressort de son contentieux passé avec la société GFK.

En conséquence, ce seul grief établi, sans qu'il ne soit nécessaire d'analyser les autres griefs invoqués au soutien du licenciement de Monsieur [R], caractérisant une déloyauté du salarié dans l'exécution de son contrat de travail par une attitude de nature à nuire à la réputation de son employeur, tel que l'ont justement relevé les premiers juges, constitue une faute du salarié et est suffisant pour justifier le licenciement qui repose sur une cause réelle et sérieuse.

Le jugement dont appel sera confirmé de ce chef ainsi qu'en ce qu'il a débouté Monsieur [R] de sa demande de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse » ;

ET AUX MOTIFS supposés adoptés QUE « le reproche effectué à l'encontre du salarié est celui d'avoir affirmé auprès d'un client de la société que le prix de l'étude ne correspondait pas au temps indiqué et celui d'avoir invité le client à se renseigner sur la légalité du travail ;

Attendu que dès lors il appartient au conseil de prud'hommes de se faire une opinion sur la réalité de ce fait ;

Attendu que ce fait est établi sur la foi de quatre témoignages et sur la base d'un compte rendu d'une réunion :

- compte rendu de la réunion du 6 avril 2012 établi par M. [P], réunion où ces propos auraient été ouvertement tenus par M. [R] en présence du client ;
- attestations de Mmes [E] et [H], présentes à la réunion du 6 avril, toutes les deux salariées de la société GFK, confirmant les termes du rapport de M. [P] ;
- attestations de Mmes [T] et [U] relatant la réaction de M. [P] et sa narration des faits suite à la réunion du 6 avril 2012 ; que le fait que les quatre témoignages émanent de quatre salariées de l'entreprise ne les entache pas de nullité, ni n'en relativise la portée, les quatre salariées ayant la qualité de tiers par rapport à la société et ayant engagé leur responsabilité afin de concourir à l'expression de la vérité de faits devant la justice ;

Que les deux attestations successives de M. [P] revirant quant à sa version des faits sont entachées d'un manque de crédibilité ;

Qu'au surplus M. [P] n'a pas rétracté les éléments de son compte-rendu après sa rédaction dans un délai raisonnable,

mais après avoir quitté l'entreprise dans le cadre d'une rupture négociée de son contrat de travail ;
Que M. [P], invoquant sans la démontrer la pression de l'entreprise pour l'établissement du compte-rendu, ce qui en aurait altéré sa sincérité, s'évertue à relativiser la portée des termes de ce compte-rendu ou de ses dires relatés par ses collègues, ces propos ayant été "interprétés" voire "déformés" et n'ayant pas le souvenir de s'être adressé à elles.
Que M. [P] ne conteste plus les propos reprochés et tenus par M. [R] mais en relativise la portée - ceux-ci ayant été tenus non pas pendant la réunion mais en dehors de celle-ci - celle-ci étant pour lui terminée ;

QU'en droit, les articles 1134 et 1135 du code civil disposent que les conventions doivent être exécutées de bonne foi, ce qui implique entre les parties une obligation de loyauté l'une envers l'autre ;

Que l'article L. 1222-1 du code du travail dispose que le contrat de travail est exécuté de bonne foi ;

Que l'obligation de loyauté et d'exécution de bonne foi du contrat de travail impose au salarié de ne pas commettre des agissements déloyaux, sauf à encourir une sanction et/ou une rupture de son contrat de travail pour cause réelle et sérieuse ;

Qu'en l'espèce les faits reprochés par l'employeur, et établis par lui relèvent du dénigrement et sont prohibés par la loi tant par le code civil que par le code du travail, s'agissant de propos préjudiciables à l'entreprise tenus auprès d'une tierce personne -le client- nuisant à la réputation, à l'image et au bon fonctionnement de l'entreprise ;

Que le dénigrement de l'entreprise devant un client, en violation de l'obligation de loyauté du salarié vis-à-vis de l'entreprise, est constitutif d'une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

Qu'en conséquence, le conseil de prud'hommes valide la cause réelle et sérieuse du licenciement de M. [W] [R] par la société GFK ;

Que les autres motifs avancés par l'employeur dans la lettre de licenciement sont ainsi considérés comme surabondants et que le conseil de prud'hommes ne juge ainsi pas nécessaire de les examiner pour établir ou non la cause réelle et sérieuse de licenciement, un seul grief avancé et prouvé étant suffisant pour établir la cause réelle et sérieuse de licenciement » ;

ALORS QU'en raison de l'atteinte qu'il porte à la liberté d'expression, en particulier au droit pour les salariés de signaler les conduites ou actes illicites constatés par eux sur leur lieu de travail, le licenciement d'un salarié prononcé pour avoir relaté ou témoigné, de bonne foi, de faits dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui lui paraissent anormaux, qu'ils soient ou non susceptibles de qualification pénale, est dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué (p. 5 alinéa 4) que le licenciement de M. [R] a été prononcé pour s'être, à l'occasion d'une réunion briefing tenue devant un client de l'entreprise, s'être directement adressé à ce client pour lui « indiquer en substance que les prix pratiqués par la société GFK ne correspondaient pas aux temps indiqués et [remettre] en cause la légalité du travail fourni » ; qu'en déboutant M. [R] de sa demande tendant à voir juger son licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison de ce « dénigrement » sans caractériser, ni la fausseté des faits ainsi dénoncés, ni la mauvaise foi du salarié, ni l'abus de sa liberté d'expression, a violé l'article 10 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble l'article L. 1131-1 du code du travail.

Décision attaquée

Cour d'appel d'angers
6 juin 2019 (n°15/03443)

Textes appliqués

Article L. 1332-4 du code du travail.

Rapprochements de jurisprudence

Soc., 23 juin 2021, pourvoi n° 19-24.020, Bull. 2021, (cassation partielle).

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 23-06-2021
- Cour d'appel d'Angers 06-06-2019