

# 1 décembre 2021

## Cour de cassation

### Pourvoi n° 19-24.766

Chambre sociale – Formation plénière de chambre

Publié au Bulletin – Publié au Rapport

ECLI:FR:CCASS:2021:SO01388

## Titres et sommaires

UNION EUROPEENNE - travail - aménagement du temps de travail - directive 2003/88/ce du parlement européen et du conseil du 4 novembre 2003 - article 7 - repos et congés - droit au congé annuel payé - exigence d'une période de travail effectif pendant une période de référence - exclusion - cas - nullité du licenciement - période d'éviction précédant la réintégration du salarié - portée

Par arrêt du 25 juin 2020 (CJUE, arrêt du 25 juin 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, C- 762/18 et Iccrea Banca, C-37-19), la Cour de justice de l'Union européenne a dit pour droit que l'article 7, § 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une jurisprudence nationale en vertu de laquelle un travailleur illégalement licencié, puis réintégré dans son emploi, conformément au droit national, à la suite de l'annulation de son licenciement par une décision judiciaire, n'a pas droit à des congés annuels payés pour la période comprise entre la date du licenciement et la date de sa réintégration dans son emploi, au motif que, pendant cette période, ce travailleur n'a pas accompli un travail effectif au service de l'employeur. Il en résulte que sauf lorsque le salarié a occupé un autre emploi durant la période d'éviction comprise entre la date du licenciement nul et celle de la réintégration dans son emploi, il peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période en application des dispositions des articles L. 3141-3 et L. 3141-9 du code du travail. Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui, pour rejeter la demande du salarié tendant à obtenir que l'employeur soit condamné à lui payer une rémunération pour chaque mois écoulé entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration assortie des congés payés afférents, retient que la période d'éviction n'ouvre pas droit à acquisition de jours de congés

## Texte de la décision

### Entête

SOC.

FB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 1er décembre 2021

Rejet et Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 1388 FP-B+R

Pourvois n°

N 19-24.766

W 19-26.269

Z 19-25.812 JONCTION

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 1ER DÉCEMBRE 2021

I - M. [O] [T], domicilié [Adresse 2], a formé les pourvois n° N 19-24.766 et W 19-26.269 contre un arrêt rendu le 25 septembre 2019 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 9), dans le litige l'opposant à la société Frost & Sullivan Limited, société de droit anglais, dont le siège est [Localité 3] (Royaume-Uni), prise en son établissement [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

II - La société Frost & Sullivan Limited a formé le pourvoi n° Z 19-25.812 contre le même arrêt rendu entre les mêmes parties,

Le demandeur aux pourvois n° N 19-24.766 et W 19-26.269 invoque, à l'appui de ses recours, les six moyens identiques de cassation annexés au présent arrêt.

La demanderesse au pourvoi n° Z 19-25.812 invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de Mme Capitaine, conseiller, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de M. [T], de la SCP Rousseau et Tapie, avocat de la société Frost & Sullivan Limited, les plaidoiries de Me Lyon-Caen, et l'avis de Mme Berriat,

premier avocat général, après débats en l'audience publique du 14 octobre 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Capitaine, conseiller rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, Mme Farthouat-Danon, M. Schamber, Mme Mariette, MM. Rinuy, Ricour, Pietton, Mmes Cavrois, Pécaut-Rivolier, Monge, Le Lay, conseillers, M. Silhol, Mmes Ala, Prache, Chamley-Coulet, conseillers référendaires, Mme Berriat, premier avocat général, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application des articles R. 421-4-1 et 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.

Jonction

1. En raison de leur connexité, les pourvois n° N 19-24.766, W 19-26.269 et Z 19-25.812 sont joints.

## Exposé du litige

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 25 septembre 2019), statuant sur renvoi après cassation (Soc., 6 octobre 2017, pourvoi n° 16-17.164), M. [T], engagé le 5 novembre 2008 en qualité de "principal consultant", directeur conseil France, par la société Frost & Sullivan Limited (la société), puis à partir de l'avenant du 31 janvier 2011 pour les seules activités de "principal consultant", a été victime d'un accident du travail le 24 juin 2010 et a été placé en arrêt de travail jusqu'au 5 juillet suivant.

3. Il a été licencié pour insuffisance professionnelle le 10 août 2012.

4. Contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale.

## Moyens

Examen des moyens

Sur les premier, troisième, quatrième, cinquième et sixième moyens des pourvois n° N 19-24.766 et W 19-26.269, et sur le moyen du pourvoi n° Z 19-25.812, ci-après annexés

## Motivation

5. 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 ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

## Moyens

Mais sur le deuxième moyen des pourvois n° N 19-24.766 et W 19-26.269

Énoncé du moyen

6. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande tendant à ce que la société soit condamnée à lui payer une rémunération de 8491,66 euros pour chaque mois écoulé entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration assortie des congés payés afférents, alors « que ce qui est annulé est réputé ne jamais avoir existé et l'annulation requiert de rétablir le statu quo ante ; qu'en affirmant que la période d'éviction n'ouvrait pas droit à acquisition de jours de congés payés après avoir pourtant constaté qu'il y avait lieu d'annuler le licenciement du salarié ce dont il résultait qu'il était fondé à solliciter le paiement de toutes les sommes et les droits dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas été licencié, en ce compris ses salaires et les jours de congés payés afférents, la cour d'appel a violé l'article 1101 du code civil, ensemble l'article L. 1226-13 du code du travail. »

## Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du code du travail :

7. Aux termes du premier de ces textes, au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

8. Aux termes du second de ces textes, toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance des dispositions des articles L. 1226-9 et L. 1226-18 est nulle.

9. La Cour de cassation a jugé que la période d'éviction ouvrant droit, non à une acquisition de jours de congés, mais à une indemnité d'éviction, le salarié ne pouvait bénéficier effectivement de jours de congés pour cette période (Soc., 11 mai 2017, pourvoi n° 15-19.731, 15-27.554, Bull. 2017, V, n° 73; voir également Soc., 30 janvier 2019, pourvoi n° 16-25.672). Elle a jugé de même que le salarié dont le licenciement est nul et qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration dans la limite des salaires dont il a été privé et qu'il ne peut acquérir de jours de congés pendant cette période (Soc., 28 novembre 2018, pourvoi n° 17-19.004).

10. Toutefois, la Cour de justice de l'Union européenne, dans son arrêt du 25 juin 2020 (CJUE, 25 juin 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, aff. C- 762/18 et Iccrea Banca, aff. C-37-19), a dit pour droit que l'article 7, paragraphe 1, de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une jurisprudence nationale en vertu de laquelle un travailleur illégalement licencié, puis réintégré dans son emploi, conformément au droit national, à la suite de l'annulation de son licenciement par une décision judiciaire, n'a pas droit à des congés annuels payés pour la période comprise entre la date du licenciement et la date de sa réintégration dans son emploi, au motif que, pendant cette période, ce travailleur n'a pas accompli un travail effectif au service de l'employeur.

11. La Cour de justice a précisé dans cette décision que, selon une jurisprudence constante de la Cour, le droit au congé annuel, consacré à l'article 7 de la directive 2003/88, a une double finalité, à savoir permettre au travailleur de se reposer par rapport à l'exécution des tâches lui incombant selon son contrat de travail, d'une part, et disposer d'une période de détente et de loisirs, d'autre part (arrêt du 20 juillet 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, point 34 et jurisprudence citée) (point 57).

12. Cette finalité, qui distingue le droit au congé annuel payé d'autres types de congés poursuivant des finalités différentes, est basée sur la prémisse que le travailleur a effectivement travaillé au cours de la période de référence. En effet, l'objectif de permettre au travailleur de se reposer suppose que ce travailleur ait exercé une activité justifiant, pour assurer la protection de sa sécurité et de sa santé visée par la directive 2003/88, le bénéfice d'une période de repos, de détente et de loisirs. Partant, les droits au congé annuel payé doivent en principe être déterminés en fonction des périodes de travail effectif accomplies en vertu du contrat de travail (arrêt du 4 octobre 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, point 28 et jurisprudence citée) (point 58).

13. Cela étant, dans certaines situations spécifiques dans lesquelles le travailleur est incapable de remplir ses fonctions, le droit au congé annuel payé ne peut être subordonné par un État membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé (voir, en ce sens, arrêt du 24 janvier 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, point 20 et jurisprudence citée) (point 59).

14. Il en est ainsi, notamment, en ce qui concerne les travailleurs qui sont absents du travail à cause d'un congé de maladie au cours de la période de référence. En effet, ainsi qu'il ressort de la jurisprudence de la Cour, au regard du droit au congé annuel payé, ces travailleurs sont assimilés à ceux qui ont effectivement travaillé au cours de cette période (arrêt du 4 octobre 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, point 29 et jurisprudence citée) (point 60).

15. Or, il y a lieu de constater que, tout comme la survenance d'une incapacité de travail pour cause de maladie, le fait qu'un travailleur a été privé de la possibilité de travailler en raison d'un licenciement jugé illégal par la suite est, en principe, imprévisible et indépendant de la volonté de ce travailleur (point 67).

16. Dès lors, la période comprise entre la date du licenciement illégal et la date de la réintégration du travailleur dans son emploi, conformément au droit national, à la suite de l'annulation de ce licenciement par une décision judiciaire, doit être assimilée à une période de travail effectif aux fins de la détermination des droits au congé annuel payé (point 69).

17. Enfin, il convient de préciser, que, dans l'hypothèse où le travailleur concerné a occupé un autre emploi au cours de la période comprise entre la date du licenciement illégal et celle de sa réintégration dans son premier emploi, ce travailleur ne saurait prétendre, à l'égard de son premier employeur, aux droits au congé annuel correspondant à la période pendant laquelle il a occupé un autre emploi (points 79 et 88).

18. Il en résulte qu'il y a lieu de juger désormais que, sauf lorsque le salarié a occupé un autre emploi durant la période d'éviction comprise entre la date du licenciement nul et celle de la réintégration dans son emploi, il peut prétendre à ses droits à congés payés au titre de cette période en application des dispositions des articles L. 3141-3 et L. 3141-9 du code du travail.

19. Pour rejeter la demande du salarié tendant à obtenir que la société soit condamnée à lui payer une rémunération pour chaque mois écoulé entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration assortie des congés payés afférents, l'arrêt retient que le salaire mensuel à prendre en considération pour calculer l'indemnité d'éviction s'élève à 8 491,66 euros, soit la rémunération perçue en moyenne par l'intéressé avant la rupture, et que la période d'éviction n'ouvre pas droit à acquisition de jours de congés.

20. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

#### Portée et conséquences de la cassation

21. La cassation prononcée (sur le deuxième moyen des pourvois n° N 19-24.766 et W 19-26.269) n'emporte pas cassation des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant l'employeur aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celui-ci et non remises en cause.

## Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi n° Z 19-25.812 ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. [T] de sa demande au titre des congés payés afférents à l'indemnité d'éviction, l'arrêt rendu le 25 septembre 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

Condamne la société Frost & Sullivan Limited aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes formées par la société Frost & Sullivan Limited et la condamne à payer à M. [T] 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 premier décembre deux mille vingt et un.

## Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens identiques produits aux pourvois n° N 19-24.766 et W 19-26.269 par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour M. [T].

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la Société FROST & SULLIVAN LIMITED à payer à M. [T] une indemnité d'éviction du 15 novembre 2012 à la date de réintégration, dont à déduire la totalité des salaires et revenus de remplacement perçus par le salarié entre son licenciement et sa réintégration dont il lui appartiendra de justifier à l'employeur dans un délai de deux mois suivant la notification de l'arrêt pour permettre l'exécution ;

AUX MOTIFS QUE : « ( ). En cas de nullité de son licenciement, et ce quelle qu'en soit la cause, le salarié est en droit de revendiquer sa réintégration dans son emploi ou à, défaut dans un emploi équivalent L'employeur n'est libéré de cette obligation de réintégration que dans le cas où l'entreprise a disparu ou en cas d'impossibilité absolue d'y procéder. Le caractère qualifié de choquant par l'employeur de la demande de réintégration formée par le salarié, de surcroît peu de mois après la rupture du contrat de travail, ne peut constituer un tel obstacle. Les difficultés financières invoquées par la société Frost et Sullivan Limited, en son sein et au sein du groupe auquel elle appartient, et les conséquences futures qualifiées d'irréversibles d'une éventuelle condamnation par la cour au profit de M. [T] ne le sont pas davantage. Le licenciement de M. [T] ayant été annulé pour avoir été notifié durant une période de suspension du contrat de travail qui n'avait pas pris fin en raison de l'absence de visite de reprise et non pour violation d'un droit de nature constitutionnelle, il a droit au paiement d'une somme dans la limite du montant des salaires dont il a été privé, sous déduction des revenus

tirés d'une autre activité et du revenu de remplacement qui lui a été servi durant la période entre le licenciement et la réintégration. M. [T] prétend n'avoir pas retrouvé d'emploi. Or, sur le curriculum vitae diffusé par l'intéressé lui-même sur un site en ligne accessible à tous, soit en l'espèce Viadeo qui se définit comme un réseau social professionnel destiné à faciliter le dialogue entre professionnels, il apparaît qu'il a été engagé en 2015 en qualité de directeur de business unit au sein de l'entreprise Greenflex. Il est d'ailleurs produit au débat par M. [T] un certificat émanant de cette société établissant une période d'emploi du 16 janvier au 26 avril 2017 ce -qui contredit pour-partie son affirmation d'une totale inactivité durant la période d'éviction. Il ressort également des documents pôle emploi pour la période du 11 janvier 2013, date de début de l'indemnisation, au 10 janvier 2015 la perception par M. [T] d'allocations d'aide au retour à l'emploi pour 116 508 euros. Les avis d'impôt révèlent également en 2015 un total de salaires ou assimilés perçus pour 5 970 euros, alors que l'intéressé n'a été indemnisé au titre de TARE que jusqu'au 10 janvier 2015 et pour 1 596 euros, pour l'année 2016 un total de 13 227 euros, enfin pour l'année 2017 un total de 26 833 euros et pour l'année 2018 aucun revenu déclaré. Il doit donc être retenu en l'état des revenus de remplacement pour un montant global de 160 942 euros jusqu'au 31 décembre 2018. Il appartiendra à M. [T] dans le cadre du recouvrement de l'indemnité d'éviction de justifier, pour les déduire, au-delà des sommes précitées, de l'intégralité des salaires et revenus de remplacement perçus à compter du 15 novembre 2012 et jusqu'à sa réintégration. Le salaire mensuel à prendre à considération pour calculer l'indemnité d'éviction s'élève à 8 491,66 euros, soit la rémunération perçue en moyenne par l'intéressé avant la rupture et qui ne fait l'objet d'aucune contestation particulière, même subsidiaire, par l'employeur. En revanche, la période d'éviction n'ouvrant pas droit à acquisition de jours de congés, le salaire mensuel ne sera pas augmenté, comme le revendique M. [T], d'une indemnité compensatrice de congés payés. S'agissant des demandes de "convocation à une visite médicale auprès du médecin du travail" et de "réinscription à la mutuelle de l'entreprise", il appartient à la société de réintégrer le salarié dans le respect des obligations légales et réglementaires lui incombant, sans que la nécessité d'une astreinte ne soit justifiée. Pour les demandes de "mise à niveau du salaire et de la classification" et de "mise en place d'un programme de formation visant à rattraper les formations non effectuées depuis son éviction", les éléments produits, les circonstances de l'espèce et l'imprécision des revendications ne permettent pas à la cour de mettre à la charge de la société employeur des obligations déterminables en l'état, si bien que ces demandes seront écartées. La demande de "rattrapage forfaitaire des augmentations générales de salaires au sein de la société entre l'éviction de l'entreprise (14/11/2012) et la réintégration", qui repose sur la seule sommation de communiquer faite à la société Frost et Sullivan Limited (pièce n°96), n'est pas suffisamment justifiée et sera en conséquence rejetée ( ) ».

1) ALORS QUE, ce qui est nul est réputé ne jamais avoir existé et l'annulation requiert de rétablir le statu quo ante ; qu'en retenant, après avoir jugé que le licenciement de M. [T] en date du 15 novembre 2012 était nul et de nul effet, qu'il y avait lieu de déduire du montant des salaires dont M. [T] avait été privé, les revenus tirés d'une autre activité et le revenu de remplacement qui lui a été servi durant la période entre le licenciement et la réintégration, la cour d'appel a violé le principe susvisé, l'article 1101 du code civil, dans sa rédaction en vigueur, ensemble l'article L.1226-13 du code du travail ;

2) ALORS EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE lorsque le licenciement prononcé par un employeur est nul, comme caractérisant une atteinte au droit à la protection de la santé, garanti par l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, auquel renvoie celui de la Constitution du 4 octobre 1958, le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et le jugement ordonnant sa réintégration, peu important qu'il ait ou non reçu des salaires ou revenus de remplacement pendant cette période ; qu'en l'espèce, après avoir jugé que le licenciement de M. [T] devait être déclaré nul car prononcé en méconnaissance des dispositions protectrices des articles L. 1226-9 et L1226-13 du code du travail destinées à assurer la protection de la santé des salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, la cour d'appel a considéré qu'il y avait lieu de déduire du montant des salaires dont il avait été privé, les revenus tirés d'une autre activité et le revenu de remplacement qui lui a été servi durant la période entre le licenciement et la réintégration dès lors que le licenciement avait été annulé durant une période de suspension du contrat de travail et non pour violation d'un droit de nature constitutionnelle; qu'en statuant ainsi, cependant que les dispositions relatives aux périodes de suspension du contrat de travail sont destinées à assurer la protection de la santé des salariés, droit de nature constitutionnelle, la cour d'appel a violé les article L.1121-1 et L. 1226-13 du code du travail, ensemble l'alinéa 11 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 auquel renvoie celui de la Constitution du 4 octobre 1958;

3) ALORS A TITRE INFINIMENT SUBSIDIAIRE QUE, en affirmant qu'il devait être retenu en l'état des revenus de remplacement, un montant global de 160 942 euros jusqu'au 31 décembre 2018, cependant que dans ses écritures, la

Société FROST et SULLIVAN ne s'était prévalu d'aucun montant à déduire, soutenant bien au contraire que les relevés Pôle Emploi étaient inexploitable et qu'aucune pièce ne permettait de calculer l'étendue des revenus perçus par M. [T] pendant la période d'éviction, la cour d'appel, qui a dénaturé les termes du litige, a violé les articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

4) ALORS A TOUT LE MOINS QUE, en retenant d'office un état des revenus de remplacement pour un montant global de 160 942 euros jusqu'au 31 décembre 2018 et après avoir relevé qu'à l'audience, les parties avaient soutenu oralement leurs écritures et qu'il ne résultait pas des écritures de la Société FROST et SULLIVAN qu'elle s'était prévalu d'un montant à déduire sur la base des relevés Pôle Emploi dont elle avait bien au contraire souligné le caractère inexploitable et l'absence de toute pièce de nature à permettre le calcul des revenus perçus pendant la période d'éviction, la cour d'appel, qui a soulevé ce moyen d'office, sans avoir préalablement recueilli les observations des parties à cet égard, a violé l'article 16 du code de procédure civile.

## DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. [T] de sa demande tendant à ce que la Société FROST & SULLIVAN soit condamnée à lui payer une rémunération de 8491,66 euros pour chaque mois écoulé entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration assortie des congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE : « ( ). En cas de nullité de son licenciement, et ce quelle qu'en soit la cause, le salarié est en droit de revendiquer sa réintégration dans son emploi ou à, défaut dans un emploi équivalent L'employeur n'est libéré de cette obligation de réintégration que dans le cas où l'entreprise a disparu ou en cas d'impossibilité absolue d'y procéder. Le caractère qualifié de choquant par l'employeur de la demande de réintégration formée par le salarié, de surcroît peu de mois après la rupture du contrat de travail, ne peut constituer un tel obstacle. Les difficultés financières invoquées par la société Frost et Sullivan Limited, en son sein et au sein du groupe auquel elle appartient, et les conséquences futures qualifiées d'irréversibles d'une éventuelle condamnation par la cour au profit de M. [T] ne le sont pas davantage. Le licenciement de M. [T] ayant été annulé pour avoir été notifié durant une période de suspension du contrat de travail qui n'avait pas pris fin en raison de l'absence de visite de reprise et non pour violation d'un droit de nature constitutionnelle, il a droit au paiement d'une somme dans la limite du montant des salaires dont il a été privé, sous déduction des revenus tirés d'une autre activité et du revenu de remplacement qui lui a été servi durant la période entre le licenciement et la réintégration. M. [T] prétend n'avoir pas retrouvé d'emploi. Or, sur le curriculum vitae diffusé par l'intéressé lui-même sur un site en ligne accessible à tous, soit en l'espèce Viadeo qui se définit comme un réseau social professionnel destiné à faciliter le dialogue entre professionnels, il apparaît qu'il a été engagé en 2015 en qualité de directeur de business unit au sein de l'entreprise Greenflex. Il est d'ailleurs produit au débat par M. [T] un certificat émanant de cette société établissant une période d'emploi du 16 janvier au 26 avril 2017 ce -qui contredit pour-partie son affirmation d'une totale inactivité durant la période d'éviction. Il ressort également des documents pôle emploi pour la période du 11 janvier 2013, date de début de l'indemnisation, au 10 janvier 2015 la perception par M. [T] d'allocations d'aide au retour à l'emploi pour 116 508 euros. Les avis d'impôt révèlent également en 2015 un total de salaires ou assimilés perçus pour 5 970 euros, alors que l'intéressé n'a été indemnisé au titre de TARE que jusqu'au 10 janvier 2015 et pour 1 596 euros, pour l'année 2016 un total de 13 227 euros, enfin pour l'année 2017 un total de 26 833 euros et pour l'année 2018 aucun revenu déclaré. Il doit donc être retenu en l'état des revenus de remplacement pour un montant global de 160 942 euros jusqu'au 31 décembre 2018. Il appartiendra à M. [T] dans le cadre du recouvrement de l'indemnité d'éviction de justifier, pour les déduire, au-delà des sommes précitées, de l'intégralité des salaires et revenus de remplacement perçus à compter du 15 novembre 2012 et jusqu'à sa réintégration. Le salaire mensuel à prendre à considération pour calculer l'indemnité d'éviction s'élève à 8 491,66 euros, soit la rémunération perçue en moyenne par l'intéressé avant la rupture et qui ne fait l'objet d'aucune contestation particulière, même subsidiaire, par l'employeur. En revanche, la période d'éviction n'ouvrant pas droit à acquisition de jours de congés, le salaire mensuel ne sera pas augmenté, comme le revendique M. [T], d'une indemnité compensatrice de congés payés. S'agissant des demandes de "convocation à une visite médicale auprès du médecin du travail" et de "réinscription à la mutuelle de l'entreprise", il appartient à la société de réintégrer le salarié dans le respect des obligations légales et réglementaires lui incombant, sans que la nécessité d'une astreinte ne soit justifiée. Pour les demandes de "mise à niveau du salaire et de la classification" et de "mise en place d'un programme de formation visant à rattraper les formations non effectuées depuis son éviction", les éléments produits, les circonstances de l'espèce et l'imprécision des revendications ne permettent pas à la cour de mettre à la

charge de la société employeur des obligations déterminables en l'état, si bien que ces demandes seront écartées. La demande de "rattrapage forfaitaire des augmentations générales de salaires au sein de la société entre l'éviction de l'entreprise (14/11/2012) et la réintégration", qui repose sur la seule sommation de communiquer faite à la société Frost et Sullivan Limited (pièce n°96), n'est pas suffisamment justifiée et sera en conséquence rejetée ( ) ».

ALORS QUE ce qui est annulé est réputé ne jamais avoir existé et l'annulation requiert de rétablir le statu quo ante ; qu'en affirmant que la période d'éviction n'ouvrait pas droit à acquisition de jours de congés payés après avoir pourtant constaté qu'il y avait lieu d'annuler le licenciement de M. [T] ce dont il résultait qu'il était fondé à solliciter le paiement de toutes les sommes et les droits dont il aurait bénéficié s'il n'avait pas été licencié, en ce compris ses salaires et les jours de congés payés afférents, la cour d'appel a violé l'article 1101 du code civil, ensemble l'article L.1226-13 du code du travail.

### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que l'indemnité d'éviction portera intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

AUX MOTIFS QUE : « ( ). En cas de nullité de son licenciement, et ce quelle qu'en soit la cause, le salarié est en droit de revendiquer sa réintégration dans son emploi ou à défaut dans un emploi équivalent L'employeur n'est libéré de cette obligation de réintégration que dans le cas où l'entreprise a disparu ou en cas d'impossibilité absolue d'y procéder. Le caractère qualifié de choquant par l'employeur de la demande de réintégration formée par le salarié, de surcroît peu de mois après la rupture du contrat de travail, ne peut constituer un tel obstacle. Les difficultés financières invoquées par la société Frost et Sullivan Limited, en son sein et au sein du groupe auquel elle appartient, et les conséquences futures qualifiées d'irréversibles d'une éventuelle condamnation par la cour au profit de M. [T] ne le sont pas davantage. Le licenciement de M. [T] ayant été annulé pour avoir été notifié durant une période de suspension du contrat de travail qui n'avait pas pris fin en raison de l'absence de visite de reprise et non pour violation d'un droit de nature constitutionnelle, il a droit au paiement d'une somme dans la limite du montant des salaires dont il a été privé, sous déduction des revenus tirés d'une autre activité et du revenu de remplacement qui lui a été servi durant la période entre le licenciement et la réintégration. M. [T] prétend n'avoir pas retrouvé d'emploi. Or, sur le curriculum vitae diffusé par l'intéressé lui-même sur un site en ligne accessible à tous, soit en l'espèce Viadeo qui se définit comme un réseau social professionnel destiné à faciliter le dialogue entre professionnels, il apparaît qu'il a été engagé en 2015 en qualité de directeur de business unit au sein de l'entreprise Greenflex. Il est d'ailleurs produit au débat par M. [T] un certificat émanant de cette société établissant une période d'emploi du 16 janvier au 26 avril 2017 ce -qui contredit pour-partie son affirmation d'une totale inactivité durant la période d'éviction. Il ressort également des documents pôle emploi pour la période du 11 janvier 2013, date de début de l'indemnisation, au 10 janvier 2015 la perception par M. [T] d'allocations d'aide au retour à l'emploi pour 116 508 euros. Les avis d'impôt révèlent également en 2015 un total de salaires ou assimilés perçus pour 5 970 euros, alors que l'intéressé n'a été indemnisé au titre de TARE que jusqu'au 10 janvier 2015 et pour 1 596 euros, pour l'année 2016 un total de 13 227 euros, enfin pour l'année 2017 un total de 26 833 euros et pour l'année 2018 aucun revenu déclaré. Il doit donc être retenu en l'état des revenus de remplacement pour un montant global de 160 942 euros jusqu'au 31 décembre 2018. Il appartiendra à M. [T] dans le cadre du recouvrement de l'indemnité d'éviction de justifier, pour les déduire, au-delà des sommes précitées, de l'intégralité des salaires et revenus de remplacement perçus à compter du 15 novembre 2012 et jusqu'à sa réintégration. Le salaire mensuel à prendre à considération pour calculer l'indemnité d'éviction s'élève à 8 491,66 euros, soit la rémunération perçue en moyenne par l'intéressé avant la rupture et qui ne fait l'objet d'aucune contestation particulière, même subsidiaire, par l'employeur. En revanche, la période d'éviction n'ouvrant pas droit à acquisition de jours de congés, le salaire mensuel ne sera pas augmenté, comme le revendique M. [T], d'une indemnité compensatrice de congés payés. S'agissant des demandes de "convocation à une visite médicale auprès du médecin du travail" et de "réinscription à la mutuelle de l'entreprise", il appartient à la société de réintégrer le salarié dans le respect des obligations légales et réglementaires lui incombant, sans que la nécessité d'une astreinte ne soit justifiée. Pour les demandes de "mise à niveau du salaire et de la classification" et de "mise en place d'un programme de formation visant à rattraper les formations non effectuées depuis son éviction", les éléments produits, les circonstances de l'espèce et l'imprécision des revendications ne permettent pas à la cour de mettre à la charge de la société employeur des obligations déterminables en l'état, si bien que ces demandes seront écartées. La demande de "rattrapage forfaitaire des augmentations générales de salaires au sein de la société entre l'éviction de

l'entreprise (14/11/2012) et la réintégration", qui repose sur la seule sommation de communiquer faite à la société Frost et Sullivan Limited (pièce n°96), n'est pas suffisamment justifiée et sera en conséquence rejetée. Sur les autres demandes : Au-delà de son affirmation de ce que les avertissements et le licenciement pour insuffisance de résultats l'ont profondément affecté psychologiquement, il n'est produit aucun élément justifiant de l'existence de "conséquences psychologiques" perdurant aujourd'hui en raison de la procédure en cours et du comportement de l'employeur dont rien ne permet d'établir qu'il l'a empêché de retrouver un emploi. Il convient au demeurant de rappeler que M. [T] a été employé au moins du 16 janvier au 26 avril 2017 par la société Greenflex. La manière dont la société Frost et Sullivan Limited a obtenu le curriculum vitae mis en ligne par M. [T] n'a pas non plus revêtu un caractère irrégulier et fautif, étant au surplus observé que la société a été guidée par le souci légitime de prouver que, contrairement à ce que le salarié avait prétendu, ce dernier avait au moins à une reprise trouvé un emploi. M. [T] sera en conséquence débouté de sa demande de réparation d'un préjudice moral. Pour ce qui concerne la demande indemnitaire formée au titre du prétendu préjudice fiscal, il ne ressort pas des éléments produits, simulations, le caractère certain du préjudice qui résulterait du report d'imposition des sommes qui seront perçues par le salarié en exécution de la présente décision. La demande formée de ce chef sera en conséquence rejetée. La demande de remise par la société de documents sociaux, au demeurant non précisés, mais qui consistent habituellement dans l'attestation destinée à pôle emploi et certificat de travail, est, dans les conditions de la présente instance qui vise à la reprise du contrat de travail, sans objet. Il convient par contre de faire droit à la demande de remise d'un bulletin de salaire récapitulatif des sommes qui seront versées à M. [T] en exécution du présent arrêt. L'astreinte, dont la nécessité n'est pas justifiée, ne sera pas ordonnée. Si une juridiction prud'homale peut par exception se réserver la liquidation d'une astreinte que la loi attribue au juge de l'exécution, elle ne peut en revanche pas déroger à la compétence de celui-ci fixée par l'article L.213-6 du code de l'organisation judiciaire et l'article R. 121-1 du code des procédures civiles d'exécution pour ce qui a trait aux autres conditions liées à l'exécution future de la présente décision. Cette demande sera aussi rejetée. Les circonstances de la présente espèce ne justifient pas qu'il soit dérogé aux dispositions des articles 1231-6 et 1231-7 du code civil en application desquelles les créances indemnitaires produisent intérêts au taux légal à compter du prononcé de la décision en fixant le principe et le montant. Il convient en conséquence de dire que les sommes allouées produiront intérêts à compter du présent arrêt. Les intérêts échus produiront intérêts à compter du jour de la demande expressément présentée en première instance, dès lors qu'ils seront dus au moins pour une année entière, conformément aux dispositions de l'article 1343-2 du code civil ».

1) ALORS QUE, par application des dispositions de l'article 624 du code de procédure civile, la censure qui ne manquera pas d'intervenir du chef du premier moyen emportera, par voie de conséquence, la censure de l'arrêt en ce qu'il a dit que l'indemnité d'éviction portera intérêts au taux légal à compter du présent arrêt ;

2) ALORS EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE, en application de l'article 1153 du code civil devenu l'article 1231-6, les créances salariales produisent intérêts au taux légal à compter du jour où le salarié formalise sa demande; que la somme allouée au salarié dont le licenciement a été annulé et qui sollicite sa réintégration a, peu important qu'elle soit ou non réduite du montant des revenus de remplacement, le caractère d'une créance salariale et non d'une indemnité ; qu'en jugeant que l'indemnité d'éviction due à M. [T] portera intérêt au taux légal à compter du présent arrêt conformément aux dispositions des articles 1231-6 et 1231-7 du code civil en application desquelles les créances indemnitaires produisent intérêts au taux légal à compter du prononcé de la décision en fixant le principe et le montant, la cour d'appel a violé par refus d'application l'article 1153 devenu l'article 1231-6 du code civil et par fausse application l'article 1153-1 devenu l'article 1231-7 du code civil ;

3) ALORS A TOUT LE MOINS QUE, la somme allouée au salarié dont le licenciement a été annulé et qui sollicite sa réintégration a, peu important qu'elle soit ou non réduite du montant des revenus de remplacement, le caractère d'une créance salariale et non d'une indemnité ; qu'en affirmant, pour fixer le point de départ des intérêts au taux légal, que l'indemnité d'éviction avait un caractère indemnitaire, la cour d'appel a violé L. 242-1 du code de la sécurité sociale, en sa rédaction applicable en la cause.

#### QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. [T] de sa demande tendant à ce qu'il soit ordonné à la Société FROST & SULLIVAN la mise à niveau du salaire et de la classification et la mise en place d'un programme de formation visant à rattraper les formations non effectuées depuis son éviction, sous astreinte de 100 euros par jour de retard à l'issue d'un

délaï d'un mois à compter de la notification de l'arrêt à intervenir ;

AUX MOTIFS QUE : « ( ). En cas de nullité de son licenciement, et ce quelle qu'en soit la cause, le salarié est en droit de revendiquer sa réintégration dans son emploi ou à défaut dans un emploi équivalent. L'employeur n'est libéré de cette obligation de réintégration que dans le cas où l'entreprise a disparu ou en cas d'impossibilité absolue d'y procéder. Le caractère qualifié de choquant par l'employeur de la demande de réintégration formée par le salarié, de surcroît peu de mois après la rupture du contrat de travail, ne peut constituer un tel obstacle. Les difficultés financières invoquées par la société Frost et Sullivan Limited, en son sein et au sein du groupe auquel elle appartient, et les conséquences futures qualifiées d'irréversibles d'une éventuelle condamnation par la cour au profit de M. [T] ne le sont pas davantage. Le licenciement de M. [T] ayant été annulé pour avoir été notifié durant une période de suspension du contrat de travail qui n'avait pas pris fin en raison de l'absence de visite de reprise et non pour violation d'un droit de nature constitutionnelle, il a droit au paiement d'une somme dans la limite du montant des salaires dont il a été privé, sous déduction des revenus tirés d'une autre activité et du revenu de remplacement qui lui a été servi durant la période entre le licenciement et la réintégration. M. [T] prétend n'avoir pas retrouvé d'emploi. Or, sur le curriculum vitae diffusé par l'intéressé lui-même sur un site en ligne accessible à tous, soit en l'espèce Viadeo qui se définit comme un réseau social professionnel destiné à faciliter le dialogue entre professionnels, il apparaît qu'il a été engagé en 2015 en qualité de directeur de business unit au sein de l'entreprise Greenflex. Il est d'ailleurs produit au débat par M. [T] un certificat émanant de cette société établissant une période d'emploi du 16 janvier au 26 avril 2017 ce -qui contredit pour-partie son affirmation d'une totale inactivité durant la période d'éviction. Il ressort également des documents pôle emploi pour la période du 11 janvier 2013, date de début de l'indemnisation, au 10 janvier 2015 la perception par M. [T] d'allocations d'aide au retour à l'emploi pour 116 508 euros. Les avis d'impôt révèlent également en 2015 un total de salaires ou assimilés perçus pour 5 970 euros, alors que l'intéressé n'a été indemnisé au titre de TARE que jusqu'au 10 janvier 2015 et pour 1 596 euros, pour l'année 2016 un total de 13 227 euros, enfin pour l'année 2017 un total de 26 833 euros et pour l'année 2018 aucun revenu déclaré. Il doit donc être retenu en l'état des revenus de remplacement pour un montant global de 160 942 euros jusqu'au 31 décembre 2018. Il appartiendra à M. [T] dans le cadre du recouvrement de l'indemnité d'éviction de justifier, pour les déduire, au-delà des sommes précitées, de l'intégralité des salaires et revenus de remplacement perçus à compter du 15 novembre 2012 et jusqu'à sa réintégration. Le salaire mensuel à prendre en considération pour calculer l'indemnité d'éviction s'élève à 8 491,66 euros, soit la rémunération perçue en moyenne par l'intéressé avant la rupture et qui ne fait l'objet d'aucune contestation particulière, même subsidiaire, par l'employeur. En revanche, la période d'éviction n'ouvrant pas droit à acquisition de jours de congés, le salaire mensuel ne sera pas augmenté, comme le revendique M. [T], d'une indemnité compensatrice de congés payés. S'agissant des demandes de "convocation à une visite médicale auprès du médecin du travail" et de "réinscription à la mutuelle de l'entreprise", il appartient à la société de réintégrer le salarié dans le respect des obligations légales et réglementaires lui incombant, sans que la nécessité d'une astreinte ne soit justifiée. Pour les demandes de "mise à niveau du salaire et de la classification" et de "mise en place d'un programme de formation visant à rattraper les formations non effectuées depuis son éviction", les éléments produits, les circonstances de l'espèce et l'imprécision des revendications ne permettent pas à la cour de mettre à la charge de la société employeur des obligations déterminables en l'état, si bien que ces demandes seront écartées. La demande de "rattrapage forfaitaire des augmentations générales de salaires au sein de la société entre l'éviction de l'entreprise (14/11/2012) et la réintégration", qui repose sur la seule sommation de communiquer faite à la société Frost et Sullivan Limited (pièce n°96), n'est pas suffisamment justifiée et sera en conséquence rejetée ».

1) ALORS QUE lorsque le calcul et la détermination des droits dus aux salariés dépendent d'éléments détenus par l'employeur, celui-ci est tenu de les produire en vue d'une discussion contradictoire ; qu'en déboutant M. [T] de sa demande au titre de la mise à niveau des salaires, de sa classification et la mise en place d'un programme de formation motif pris que les éléments fournis par le salarié ne permettaient pas de mettre à la charge de la société des obligations déterminables, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé l'article 1315 du code civil devenu l'article 1353 ;

2) ALORS AU SURPLUS QUE le juge ne peut refuser d'évaluer le montant d'un dommage ou d'une obligation dont il constate l'existence dans son principe ; qu'en l'espèce, pour débouter M. [T] de sa demande tendant à ce qu'il soit ordonné à la Société FROST & SULLIVAN la mise à niveau du salaire et de la classification et la mise en place d'un programme de formation visant à rattraper les formations non effectuées depuis son éviction jusqu'à la date de réintégration, la cour d'appel a affirmé que les éléments produits et l'imprécision des revendications ne lui permettaient

pas de mettre à la charge de l'employeur des obligations déterminables en l'état ; qu'en statuant ainsi, sans évaluer, fût-ce en ordonnant une mesure d'instruction, le salaire, la classification et le plan de formation auxquels M. [T] aurait pu prétendre s'il n'avait pas été licencié, la cour d'appel a violé l'article 4 du code civil ;

3) ALORS EN OUTRE QUE, en retenant que la demande de M. [T] était imprécise alors qu'il avait clairement sollicité que sa réintégration soit assortie du salaire, de la classification et de la formation dont il aurait dû bénéficier s'il n'avait pas été licencié de façon illicite, la cour d'appel, qui a dénaturé ses écritures, a violé l'article 4 du code de procédure civile, ensemble le principe suivant lequel il est interdit au juge de dénaturer l'écrit ;

4) ALORS ENFIN QUE, en affirmant encore, pour se déterminer comme elle l'a fait, que les circonstances de l'espèce ne lui permettaient pas de mettre à la charge de l'employeur des obligations déterminables en l'état, sans s'expliquer sur ce point, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

#### CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. [T] de sa demande visant à ce que la Société FROST & SULLIVAN soit condamnée à lui verser une somme de 24 000 euros au titre du rattrapage forfaitaire des augmentations générales de salaire au sein de la Société entre son éviction et sa réintégration ;

AUX MOTIFS QUE : « ( ). En cas de nullité de son licenciement, et ce quelle qu'en soit la cause, le salarié est en droit de revendiquer sa réintégration dans son emploi ou à, défaut dans un emploi équivalent L'employeur n'est libéré de cette obligation de réintégration que dans le cas où l'entreprise a disparu ou en cas d'impossibilité absolue d'y procéder. Le caractère qualifié de choquant par l'employeur de la demande de réintégration formée par le salarié, de surcroît peu de mois après la rupture du contrat de travail, ne peut constituer un tel obstacle. Les difficultés financières invoquées par la société Frost et Sullivan Limited, en son sein et au sein du groupe auquel elle appartient, et les conséquences futures qualifiées d'irréversibles d'une éventuelle condamnation par la cour au profit de M. [T] ne le sont pas davantage. Le licenciement de M. [T] ayant été annulé pour avoir été notifié durant une période de suspension du contrat de travail qui n'avait pas pris fin en raison de l'absence de visite de reprise et non pour violation d'un droit de nature constitutionnelle, il a droit au paiement d'une somme dans la limite du montant des salaires dont il a été privé, sous déduction des revenus tirés d'une autre activité et du revenu de remplacement qui lui a été servi durant la période entre le licenciement et la réintégration. M. [T] prétend n'avoir pas retrouvé d'emploi. Or, sur le curriculum vitae diffusé par l'intéressé lui-même sur un site en ligne accessible à tous, soit en l'espèce Viadeo qui se définit comme un réseau social professionnel destiné à faciliter le dialogue entre professionnels, il apparaît qu'il a été engagé en 2015 en qualité de directeur de business unit au sein de l'entreprise Greenflex. Il est d'ailleurs produit au débat par M. [T] un certificat émanant de cette société établissant une période d'emploi du 16 janvier au 26 avril 2017 ce -qui contredit pour-partie son affirmation d'une totale inactivité durant la période d'éviction. Il ressort également des documents pôle emploi pour la période du 11 janvier 2013, date de début de l'indemnisation, au 10 janvier 2015 la perception par M. [T] d'allocations d'aide au retour à l'emploi pour 116 508 euros. Les avis d'impôt révèlent également en 2015 un total de salaires ou assimilés perçus pour 5 970 euros, alors que l'intéressé n'a été indemnisé au titre de TARE que jusqu'au 10 janvier 2015 et pour 1 596 euros, pour l'année 2016 un total de 13 227 euros, enfin pour l'année 2017 un total de 26 833 euros et pour l'année 2018 aucun revenu déclaré. Il doit donc être retenu en l'état des revenus de remplacement pour un montant global de 160 942 euros jusqu'au 31 décembre 2018. Il appartiendra à M. [T] dans le cadre du recouvrement de l'indemnité d'éviction de justifier, pour les déduire, au-delà des sommes précitées, de l'intégralité des salaires et revenus de remplacement perçus à compter du 15 novembre 2012 et jusqu'à sa réintégration. Le salaire mensuel à prendre à considération pour calculer l'indemnité d'éviction s'élève à 8 491,66 euros, soit la rémunération perçue en moyenne par l'intéressé avant la rupture et qui ne fait l'objet d'aucune contestation particulière, même subsidiaire, par l'employeur. En revanche, la période d'éviction n'ouvrant pas droit à acquisition de jours de congés, le salaire mensuel ne sera pas augmenté, comme le revendique M. [T], d'une indemnité compensatrice de congés payés. S'agissant des demandes de "convocation à une visite médicale auprès du médecin du travail" et de "réinscription à la mutuelle de l'entreprise", il appartient à la société de réintégrer le salarié dans le respect des obligations légales et réglementaires lui incombant, sans que la nécessité d'une astreinte ne soit justifiée. Pour les demandes de "mise à niveau du salaire et de la classification" et de "mise en place d'un programme de formation visant à rattraper les formations non effectuées depuis son éviction", les éléments produits, les circonstances de l'espèce et l'imprécision des revendications ne permettent pas à la cour de mettre à la

charge de la société employeur des obligations déterminables en l'état, si bien que ces demandes seront écartées. La demande de "rattrapage forfaitaire des augmentations générales de salaires au sein de la société entre l'éviction de l'entreprise (14/11/2012) et la réintégration", qui repose sur la seule sommation de communiquer faite à la société Frost et Sullivan Limited (pièce n°96), n'est pas suffisamment justifiée et sera en conséquence rejetée ».

1) ALORS QUE lorsque le calcul et la détermination des droits dus aux salariés dépendent d'éléments détenus par l'employeur, celui-ci est tenu de les produire en vue d'une discussion contradictoire ; qu'en déboutant M. [T] de sa demande à titre de rattrapage forfaitaire des augmentations générales de salaire entre l'éviction et la réintégration, motif pris qu'elle reposait sur la seule sommation de communiquer faite à la société et n'est pas suffisamment justifiée, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et violé l'article 1315 du code civil devenu l'article 1353 ;

2) ALORS AU SURPLUS QUE SURPLUS QUE le juge ne peut refuser d'évaluer le montant d'un dommage ou d'une obligation dont il constate l'existence dans son principe ; qu'en l'espèce, pour débouter M. [T] de sa demande tendant à ce que la Société FROST & SULLIVAN soit condamnée à lui verser la somme de 24 000 euros à titre de rattrapage forfaitaire des augmentations générales de salaire entre l'éviction et la réintégration, la cour d'appel a affirmé qu'elle reposait sur la seule sommation de communiquer faite à la société et n'est pas suffisamment justifiée ; qu'en statuant ainsi, sans évaluer, fût-ce en ordonnant une mesure d'instruction, les augmentations de salaire auxquelles M. [T] aurait pu prétendre s'il n'avait pas été licencié, la cour d'appel a violé l'article 4 du code civil.

#### SIXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. [T] de sa demande tendant à ce que la Société FROST & SULLIVAN soit condamnée à lui verser la somme de 205 000 euros en réparation du préjudice fiscal ;

AUX MOTIFS QUE : « ( ). En cas de nullité de son licenciement, et ce quelle qu'en soit la cause, le salarié est en droit de revendiquer sa réintégration dans son emploi ou à, défaut dans un emploi équivalent L'employeur n'est libéré de cette obligation de réintégration que dans le cas où l'entreprise a disparu ou en cas d'impossibilité absolue d'y procéder. Le caractère qualifié de choquant par l'employeur de la demande de réintégration formée par le salarié, de surcroît peu de mois après la rupture du contrat de travail, ne peut constituer un tel obstacle. Les difficultés financières invoquées par la société Frost et Sullivan Limited, en son sein et au sein du groupe auquel elle appartient, et les conséquences futures qualifiées d'irréversibles d'une éventuelle condamnation par la cour au profit de M. [T] ne le sont pas davantage. Le licenciement de M. [T] ayant été annulé pour avoir été notifié durant une période de suspension du contrat de travail qui n'avait pas pris fin en raison de l'absence de visite de reprise et non pour violation d'un droit de nature constitutionnelle, il a droit au paiement d'une somme dans la limite du montant des salaires dont il a été privé, sous déduction des revenus tirés d'une autre activité et du revenu de remplacement qui lui a été servi durant la période entre le licenciement et la réintégration. M. [T] prétend n'avoir pas retrouvé d'emploi. Or, sur le curriculum vitae diffusé par l'intéressé lui-même sur un site en ligne accessible à tous, soit en l'espèce Viadeo qui se définit comme un réseau social professionnel destiné à faciliter le dialogue entre professionnels, il apparaît qu'il a été engagé en 2015 en qualité de directeur de business unit au sein de l'entreprise Greenflex. Il est d'ailleurs produit au débat par M. [T] un certificat émanant de cette société établissant une période d'emploi du 16 janvier au 26 avril 2017 ce -qui contredit pour-partie son affirmation d'une totale inactivité durant la période d'éviction. Il ressort également des documents pôle emploi pour la période du 11 janvier 2013, date de début de l'indemnisation, au 10 janvier 2015 la perception par M. [T] d'allocations d'aide au retour à l'emploi pour 116 508 euros. Les avis d'impôt révèlent également en 2015 un total de salaires ou assimilés perçus pour 5 970 euros, alors que l'intéressé n'a été indemnisé au titre de TARE que jusqu'au 10 janvier 2015 et pour 1 596 euros, pour l'année 2016 un total de 13 227 euros, enfin pour l'année 2017 un total de 26 833 euros et pour l'année 2018 aucun revenu déclaré. Il doit donc être retenu en l'état des revenus de remplacement pour un montant global de 160 942 euros jusqu'au 31 décembre 2018. Il appartiendra à M. [T] dans le cadre du recouvrement de l'indemnité d'éviction de justifier, pour les déduire, au-delà des sommes précitées, de l'intégralité des salaires et revenus de remplacement perçus à compter du 15 novembre 2012 et jusqu'à sa réintégration. Le salaire mensuel à prendre à considération pour calculer l'indemnité d'éviction s'élève à 8 491,66 euros, soit la rémunération perçue en moyenne par l'intéressé avant la rupture et qui ne fait l'objet d'aucune contestation particulière, même subsidiaire, par l'employeur. En revanche, la période d'éviction n'ouvrant pas droit à acquisition de jours de congés, le salaire mensuel ne sera pas augmenté, comme le revendique M. [T], d'une indemnité compensatrice de congés payés. S'agissant des demandes de "convocation à une

visite médicale auprès du médecin du travail" et de "réinscription à la mutuelle de l'entreprise", il appartient à la société de réintégrer le salarié dans le respect des obligations légales et réglementaires lui incombant, sans que la nécessité d'une astreinte ne soit justifiée. Pour les demandes de "mise à niveau du salaire et de la classification" et de "mise en place d'un programme de formation visant à rattraper les formations non effectuées depuis son éviction", les éléments produits, les circonstances de l'espèce et l'imprécision des revendications ne permettent pas à la cour de mettre à la charge de la société employeur des obligations déterminables en l'état, si bien que ces demandes seront écartées. La demande de "rattrapage forfaitaire des augmentations générales de salaires au sein de la société entre l'éviction de l'entreprise (14/11/2012) et la réintégration", qui repose sur la seule sommation de communiquer faite à la société Frost et Sullivan Limited (pièce n°96), n'est pas suffisamment justifiée et sera en conséquence rejetée. Sur les autres demandes : Au-delà de son affirmation de ce que les avertissements et le licenciement pour insuffisance de résultats l'ont profondément affecté psychologiquement, il n'est produit aucun élément justifiant de l'existence de "conséquences psychologiques" perdurant aujourd'hui en raison de la procédure en cours et du comportement de l'employeur dont rien ne permet d'établir qu'il l'a empêché de retrouver un emploi. Il convient au demeurant de rappeler que M. [T] a été employé au moins du 16 janvier au 26 avril 2017 par la société Greenflex. La manière dont la société Frost et Sullivan Limited a obtenu le curriculum vitae mis en ligne par M. [T] n'a pas non plus revêtu un caractère irrégulier et fautif, étant au surplus observé que la société a été guidée par le souci légitime de prouver que, contrairement à ce que le salarié avait prétendu, ce dernier avait au moins à une reprise trouvé un emploi. M. [T] sera en conséquence débouté de sa demande de réparation d'un préjudice moral. Pour ce qui concerne la demande indemnitaire formée au titre du prétendu préjudice fiscal, il ne ressort pas des éléments produits, simulations, le caractère certain du préjudice qui résulterait du report d'imposition des sommes qui seront perçues par le salarié en exécution de la présente décision. La demande formée de ce chef sera en conséquence rejetée. La demande de remise par la société de documents sociaux, au demeurant non précisés, mais qui consistent habituellement dans l'attestation destinée à pôle emploi et certificat de travail, est, dans les conditions de la présente instance qui vise à la reprise du contrat de travail, sans objet. Il convient par contre de faire droit à la demande de remise d'un bulletin de salaire récapitulatif des sommes qui seront versées à M. [T] en exécution du présent arrêt. L'astreinte, dont la nécessité n'est pas justifiée, ne sera pas ordonnée. Si une juridiction prud'homale peut par exception se réserver la liquidation d'une astreinte que la loi attribue au juge de l'exécution, elle ne peut en revanche pas déroger à la compétence de celui-ci fixée par l'article L.213-6 du code de l'organisation judiciaire et l'article R. 121-1 du code des procédures civiles d'exécution pour ce qui a trait aux autres conditions liées à l'exécution future de la présente décision. Cette demande sera aussi rejetée. Les circonstances de la présente espèce ne justifient pas qu'il soit dérogé aux dispositions des articles 1231-6 et 1231-7 du code civil en application desquelles les créances indemnitaires produisent intérêts au taux légal à compter du prononcé de la décision en fixant le principe et le montant. Il convient en conséquence de dire que les sommes allouées produiront intérêts à compter du présent arrêt. Les intérêts échus produiront intérêts à compter du jour de la demande expressément présentée en première instance, dès lors qu'ils seront dus au moins pour une année entière, conformément aux dispositions de l'article 1343-2 du code civil ».

1) ALORS QUE, en affirmant qu'il ne ressortait pas des éléments produits le caractère certain d'un préjudice fiscal après avoir jugé qu'il y avait lieu de condamner la Société FROST & SULLIVAN à payer à M. [T] la somme mensuelle de 8491,66 euros sur au moins sept années, soit, en une seule fois, plus de 700 000 euros lesquels seront soumis à imposition, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations dont il résultait nécessairement que M. [T] subirait une imposition bien plus importante que s'il avait déclaré ses salaires annuellement, a violé l'article 1147 du code civil, devenu l'article 1231-1 ;

2) ALORS EN TOUT ETAT DE CAUSE QUE, à l'appui de sa demande, M. [T] avait produit les tranches d'imposition en fonction du revenu, la différence entre le total des montants imposables sur chaque année et le total sur toute la période d'éviction laquelle était confortée par une simulation officielle du site du Ministère des Finances, autant d'éléments établissant le caractère certain du préjudice fiscal résultant de son licenciement illicite ; qu'en se bornant à affirmer péremptoirement qu'il ne ressort pas des éléments produits, simulations officielles le caractère certain du préjudice qui résulterait du report d'imposition, sans examiner et s'expliquer sur les pièces que M. [T] avait eu soin de produire aux débats, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3) ALORS A TOUT LE MOINS QUE, à l'appui de sa demande, M. [T] avait produit les tranches d'imposition en fonction du revenu, la différence entre le montant imposable sur une année et sur toute la période d'éviction laquelle était confortée par une simulation officielle du site du Ministère des Finances, autant d'éléments établissant le caractère certain du

préjudice fiscal résultant de son licenciement illicite ; qu'en se bornant à affirmer péremptoirement qu'il ne ressort pas des éléments produits, simulations officielles, le caractère certain du préjudice qui résulterait du report d'imposition, sans expliquer en quoi l'ensemble des éléments produits par M. [T] et confortés par le Ministère des Finances ne permettaient pas de considérer que son préjudice fiscal n'était pas certain, la cour d'appel, qui n'a pas motivé sa décision, a derechef violé l'article 455 du code de procédure civile. Moyen produit au pourvoi n° Z 19-25.812 par la SCP Rousseau et Tapie, avocat aux Conseils, pour la société Frost & Sullivan Limited.

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir infirmé le jugement en ce qu'il avait rejeté la demande de nullité du licenciement et les demandes subséquentes et, statuant à nouveau, d'avoir annulé le licenciement de M. [T] par la société Frost & Sullivan Limited, d'avoir ordonné, en conséquence, à la société Frost & Sullivan Limited de le réintégrer dans l'emploi précédemment occupé ou à défaut, un emploi équivalent dans le respect des obligations légales et réglementaires lui incombant s'agissant de l'organisation d'une visite médicale de reprise et la réinscription à la mutuelle de l'entreprise, d'avoir fixé à 8 491,66 euros le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité d'éviction, d'avoir condamné la société à payer à M. [T] une indemnité d'éviction du 15 novembre 2012 à la date de réintégration, dont à déduire la totalité des salaires et revenus de remplacement perçus par le salarié entre son licenciement et sa réintégration dont il lui appartiendra de justifier à l'employeur dans un délai de deux mois suivant la notification de l'arrêt pour permettre l'exécution ;

Aux motifs que sur la nullité du licenciement et ses conséquences, en l'absence de visite de reprise prévue aux articles R 4624-1 et R 4624-22 du code du travail dans leur rédaction alors en vigueur, le contrat de travail de M. [T] était toujours suspendu à la suite de l'accident du travail dont il a été victime le 24 juin 2010 et de son absence d'au moins huit jours pour cette cause ; son licenciement pour insuffisance professionnelle, notifié le 10 août 2012, soit pour un autre motif qu'un de ceux prévus par l'article L. 1226-9 du même code, faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie, en période de suspension du contrat de travail, doit donc être considéré comme nul, peu important à cet égard sa reprise du travail le 5 juillet 2010, sa qualification ou sa position dans la hiérarchie, son absence de démarche auprès de l'employeur ou de la médecine du travail pour voir organiser cette visite de reprise qui ne peuvent être tenues comme constituant une renonciation de l'intéressé à se prévaloir de ce droit ou son prétendu refus de se présenter aux examens de la médecine du travail en 2011 comme le soutient l'employeur sans l'établir ; que le jugement sera infirmé en ce qu'il a rejeté la demande du salarié de voir prononcer cette nullité ;

qu'en cas de nullité de son licenciement, et ce quelle qu'en soit la cause, le salarié est en droit de revendiquer sa réintégration dans son emploi ou à défaut dans un emploi équivalent. L'employeur n'est libéré de cette obligation de réintégration que dans le cas où l'entreprise a disparu ou en cas d'impossibilité absolue d'y procéder ; que le caractère qualifié de choquant par l'employeur de la demande de réintégration formée par le salarié, de surcroît peu de mois après la rupture du contrat de travail, ne peut constituer un tel obstacle ; que les difficultés financières invoquées par la société Frost et Sullivan Limited, en son sein et au sein du groupe auquel elle appartient, et les conséquences futures qualifiées d'irréversibles d'une éventuelle condamnation par la cour au profit de M. [T] ne le sont pas davantage ; que le licenciement de M. [T] ayant été annulé pour avoir été notifié durant une période de suspension du contrat de travail qui n'avait pas pris fin en raison de l'absence de visite de reprise et non pour violation d'un droit de nature constitutionnelle, il a droit au paiement d'une somme dans la limite du montant des salaires dont il a été privé, sous déduction des revenus tirés d'une autre activité et du revenu de remplacement qui lui a été servi durant la période entre le licenciement et la réintégration ; que M. [T] prétend n'avoir pas retrouvé d'emploi ; or sur le curriculum vitae diffusé par l'intéressé lui-même sur un site en ligne accessible à tous, soit en l'espèce Viadeo qui se définit comme un réseau social professionnel destiné à faciliter le dialogue entre professionnels, il apparaît qu'il a été engagé en 2015 en qualité de directeur de business unit au sein de l'entreprise Greenflex ; il est d'ailleurs produit au débat par M. [T] un certificat émanant de cette société établissant une période d'emploi du 16 janvier au 26 avril 2017, ce qui contredit pour partie son affirmation d'une totale inactivité durant la période d'éviction ; qu'il ressort également des documents pôle emploi pour la période du 11 janvier 2013, date de début de l'indemnisation, au 10 janvier 2015 la perception par M. [T] d'allocations d'aide au retour à l'emploi pour 116 508 euros. Les avis d'impôt révèlent également en 2015 un total de salaires ou assimilés perçus pour 5 970 euros, alors que l'intéressé n'a été indemnisé au titre de l'ARE que jusqu'au janvier 2015 et pour 1 596 euros. pour l'année 2016 un total de 13 227 euros, enfin pour l'année 2017 un total de 26 833 euros et pour l'année 2018 aucun revenu déclaré ; il doit donc être retenu en l'état des revenus de remplacement pour un montant global de 160 euros jusqu'au 31 décembre 2018 ; qu'il appartiendra à M. [T] dans le cadre du recouvrement de l'indemnité d'éviction de

justifier, pour les déduire, au-delà des sommes précitées, de l'intégralité des salaires et revenus de remplacement perçus à compter du 15 novembre 2012 et jusqu'à sa réintégration ; que le salaire mensuel à prendre à considération pour calculer l'indemnité d'éviction s'élève à 8 491,66 euros, soit la rémunération perçue en moyenne par l'intéressé avant la rupture et qui ne fait l'objet d'aucune contestation particulière, même subsidiaire, par l'employeur ; qu'en revanche, la période d'éviction n'ouvrant pas droit à acquisition de jours de congés, le salaire mensuel ne sera pas augmenté, comme le revendique M. [T], d'une indemnité compensatrice de congés payés ;

Alors 1°) que la renonciation à un droit peut être expresse ou tacite et résulter d'actes accomplis en connaissance de cause et manifestant de façon non équivoque la volonté de renoncer ; que renonce de manière tacite et non équivoque à se prévaloir des conséquences attachées à l'absence de visite de reprise quant à la nullité de son licenciement le salarié qui, après un arrêt de travail de 15 jours pour cause d'accident du travail, reprend son travail, ne demande pas l'organisation d'une visite de reprise ni ne dénonce son absence et qui, de manière incompatible avec la suspension de son contrat de travail, exécute sa prestation de travail et perçoit sa rémunération pendant deux ans avant de se prévaloir, deux ans plus tard, de l'absence de visite de reprise après avoir été licencié pour insuffisance professionnelle ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu qu'en l'absence de visite de reprise prévue aux articles R. 4624-1 et R. 4624-22 du code du travail, le contrat de travail de M. [T] était toujours suspendu à la suite de son accident du travail du 24 juin 2010 et que son licenciement notifié le 10 août 2012, pour un autre motif que l'un de ceux prévus par l'article L. 1226-9 du même code était nul, peu important sa reprise du travail dès le 5 juillet 2010, sa qualification ou sa position dans la hiérarchie, son absence de démarche pour voir organiser cette visite de reprise qui ne pouvaient constituer une renonciation de l'intéressé à se prévaloir de ce droit (arrêt p. 3, dernier §) ; qu'en statuant ainsi, cependant que M. [T], en décidant de reprendre son travail, sans solliciter de visite de reprise comme il en avait la possibilité, en travaillant plus de deux ans et en encaissant ses salaires, avait renoncé, de manière tacite mais non équivoque aux droits qu'il pouvait tenir de l'absence de visite de reprise et de ses conséquences, ainsi qu'à la possibilité de demander la nullité de son contrat de travail, la cour d'appel a violé le principe selon lequel la renonciation à un droit ne peut résulter que d'actes manifestant sans équivoque la volonté de renoncer, ensemble les articles L. 1226-7, L. 1226-9 du code du travail, et R. 4624-21 R. 4624-22 du même code ;

Alors 2°) que le juge ne peut rejeter ou accueillir les demandes dont il est saisi sans examiner les pièces produites par les parties ; qu'en l'espèce, en ayant énoncé que l'employeur soutenait « sans l'établir » que M. [T] avait refusé de se présenter aux examens de la médecine du travail en 2011 (arrêt p. 4, 1er alinéa), sans avoir analysé l'attestation produite par l'employeur, invoquée dans ses conclusions et visée dans le bordereau de communication de pièces (pièce 05- a : justificatif de l'absence de M. [T] à la visite médicale), qui démontrait que le salarié ne s'était pas présenté à une visite organisée par le médecin du travail, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Alors 3°) et subsidiairement que le juge doit, en toutes circonstances, faire observer ou observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'il ne peut limiter les droits d'une partie au motif que des pièces ne figurent pas à son dossier, sans inviter les parties à s'expliquer sur l'absence au dossier de pièces figurant sur le bordereau de pièces communiquées et dont la communication n'a pas été contestée ; qu'en statuant sans inviter les parties à s'expliquer sur l'absence au dossier du justificatif de l'absence de M. [T] à la visite médicale de 2011, qui figurait au bordereau annexé aux conclusions de l'employeur et dont la communication n'avait pas été contestée par M. [T], la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

Alors 4°) et subsidiairement, qu'en cas de nullité du licenciement résultant de l'article L. 1226-13 du code du travail, le salarié bénéficie d'un droit d'être réintégré dans l'entreprise sur son emploi ou à défaut dans un emploi équivalent, sauf lorsque cette réintégration est impossible, notamment lorsqu'elle entraîne la disparition inéluctable de l'entreprise ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a énoncé que les difficultés financières invoquées par la société Frost et Sullivan Limited, en son sein et au sein du groupe auquel elle appartient, et les conséquences futures qualifiées d'irréversibles d'une éventuelle condamnation par la cour au profit de M. [T] ne caractérisaient pas une telle impossibilité (arrêt p. 4, 4ème §), cependant que la société Frost & Sullivan ayant subi une perte cumulée de 4 051 986 € pour les trois exercices 2014-2016, que le déficit de la société mère était d'environ 14 millions d'euros, que les bonus des salariés n'étaient plus payés, que la société, au bord du dépôt de bilan, était financièrement incapable de supporter la réintégration de M. [T], de sorte qu'elle était bien dans l'impossibilité de le réintégrer, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-13 du code du travail ;

Alors 5°) et subsidiairement, qu'en n'ayant pas précisément recherché, ainsi qu'elle y était invitée par la société Frost & Sullivan, si la réintégration de M. [T] et le paiement des sommes considérables demandées n'entraîneraient pas irrémédiablement sa liquidation judiciaire et le licenciement de tous les salariés travaillant en France, de sorte que la société était dans l'impossibilité de procéder à toute réintégration (conclusions d'appel p. 14 et 15), la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1226-13 du code du travail ;

Alors 6°) qu'il incombe au juge de vérifier concrètement que l'application d'une règle de droit interne ne porte pas une atteinte disproportionnée ou excessive aux droits que le requérant tient de l'article 1er du Protocole n° 1 additionnel à la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales qui reconnaît à chacun le droit « au respect de ses biens », afin de lui assurer un recours effectif ; qu'en droit interne, la jurisprudence de la Cour de cassation déduit des articles L. 1226-7, L. 1226-9, L. 1226-13 R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail que seul l'examen pratiqué par le médecin du travail dont doit bénéficier le salarié à l'issue de la période de suspension lors de la reprise du travail met fin à la suspension du contrat de travail et qu'à défaut d'examen, le licenciement pour un motif autre que ceux énumérés à l'article L. 1226-9 est nul, ce qui permet au salarié d'être réintégré et d'obtenir la réparation de la totalité du préjudice subi entre la rupture et sa réintégration, dans la limite des salaires dont il a été privé ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a jugé qu'étaient sans conséquence « le caractère qualifié de choquant par l'employeur de la demande de réintégration formée par le salarié, de surcroît peu de mois après la rupture du contrat de travail » et « les difficultés financières invoquées par la société Frost et Sullivan Limited, en son sein et au sein du groupe auquel elle appartient, et les conséquences futures qualifiées d'irréversibles d'une éventuelle condamnation par la cour au profit de M. [T] » (arrêt p. 4, 4ème §) ; qu'en refusant expressément de contrôler l'adéquation de la mesure prononcée contre l'employeur, compte tenu des circonstances de l'espèce, dont il résultait que si le salarié n'avait pas bénéficié de visite de reprise à l'expiration de son arrêt de travail de 15 jours, il avait néanmoins repris son travail pendant deux ans sans aucune suspension de son contrat ni arrêt de travail, n'avait jamais sollicité de visite de reprise, avait même refusé de se rendre à une visite organisée par son employeur, et n'avait été licencié que deux ans plus tard pour insuffisance professionnelle, la cour d'appel a commis un excès de pouvoir négatif et méconnu l'étendue de ses pouvoirs, privant la société Frost & Sullivan du droit à un recours effectif, en violation de l'article 13 de la Convention européenne des droits de l'Homme et de l'article 1er du Premier Protocole additionnel à la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales ;

Alors 7°) que porte une atteinte disproportionnée et excessive au droit que l'employeur tient de l'article 1er du Protocole n° 1 additionnel à la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales qui reconnaît à chacun le droit « au respect de ses biens », l'application automatique de la règle de droit interne selon laquelle le licenciement intervenu sans visite de reprise préalable est nul, qui permet au salarié d'être réintégré dans son emploi même plusieurs années après la rupture de son contrat, et être payé d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre la rupture et sa réintégration, lorsque la réintégration et le paiement des sommes demandées entraîneraient irrémédiablement la liquidation judiciaire de l'employeur et le licenciement de tous les salariés de celle-ci, alors que l'absence de visite de reprise n'avait pas empêché le salarié de reprendre son travail durant plusieurs années ; qu'en l'espèce, si le salarié n'avait pas bénéficié de visite de reprise à l'expiration de son arrêt de travail de jours, il avait néanmoins repris son travail pendant deux ans sans aucune suspension de son contrat ni arrêt de travail, qu'il n'avait jamais sollicité de visite de reprise, avait même refusé de se rendre à une visite organisée par son employeur, et n'avait été licencié que deux ans plus tard pour insuffisance professionnelle ; que dans ces conditions, porte une atteinte excessive et disproportionnée aux droits que la société Frost & Sullivan tient de l'article 1er du Protocole n° 1 additionnel à la Convention européenne des droits de l'Homme, le fait de sanctionner le seul oubli d'une visite de reprise resté sans conséquence, par la condamnation de la société à réintégrer M. [T] et à lui payer les sommes demandées (environ 800 000 euros), de nature à entraîner irrémédiablement la liquidation judiciaire de la société et le licenciement de tous les salariés exerçant en France ; qu'en statuant ainsi, la cour a violé l'article 1er du Protocole n° 1 additionnel à la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales.

## Travaux Préparatoires

### Rapport du conseiller

[TÉLÉCHARGER \(20220108\\_RAPPORT\\_SO\\_19-24.766 .PDF - 79.8 KB\) >](#)

### Avis de l'avocat général

[TÉLÉCHARGER \(2021-12-01\\_AVIS\\_SO\\_19-24.766 .PDF - 30 KB\) >](#)

## Documents de communication

### Notice au rapport annuel

[TÉLÉCHARGER \(NOTE-POURVOI-1924766.PDF - 22.2 KB\) >](#)

## Décision attaquée

Cour d'appel de paris pôle 6 - chambre 9  
25 septembre 2019 (n°18/00306)

[VOIR LA DÉCISION >](#)

## Textes appliqués

Articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du code du travail.

## Rapprochements de jurisprudence

CJUE, arrêt du 25 juin 2020, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, C- 762/18 et Iccrea Banca, C-37-19.

Soc., 11 mai 2017, pourvoi n° 15-19.731, Bull. 2017, V, n° 73 (rejet).