



RAPPORT DE Mme CAPITAINE, CONSEILLÈRE

Arrêt n° 970 du 21 septembre 2022 – Chambre sociale

Pourvoi n° 21-14.171

**Décision attaquée : Cour d'appel de Rennes du 28 janvier
2021**

Mme [T] [M]

C/

la société Cabinet de chirurgie dentaire Pasteur

1 - Rappel des faits et de la procédure

Mme [M] a conclu un contrat de chirurgien-dentiste collaborateur libéral à effet au 1^{er} septembre 2011 avec M. [K], chirurgien-dentiste, exerçant depuis auprès de la société Cabinet de chirurgie dentaire Pasteur (la société) et a rompu ce contrat le 18 juin 2015.

Estimant que le contrat de collaborateur libéral devait être requalifié en contrat de travail, Mme [M] a saisi la juridiction prud'homale.

Par jugement du 8 décembre 2017, le conseil de prud'hommes de Saint-Malo a déclaré les demandes de l'intéressée irrecevables et a renvoyé les parties devant le président du conseil départemental de l'Ordre des chirurgiens-dentistes pour tentative de conciliation préalable, dit que les parties pourront éventuellement

ressaisir le conseil de prud'hommes après la décision de la commission de conciliation ordinale, a débouté le défendeur de ses demandes reconventionnelles et a condamné Mme [M] aux dépens.

Par arrêt du 28 janvier 2021, la cour d'appel de Rennes a confirmé le jugement.

Pourvoi formé le 26 mars 2021 par Mme [M]
MA du 13 juillet 2021 article 700 du CPC: 3500 €
MD du 13 septembre 2021 article 700 du CPC : 3000 €

2 - Analyse succincte des moyens

Mme [M] fait grief à l'arrêt dans **un moyen unique** en trois branches de confirmer le jugement en ce qu'il a dit ses demandes irrecevables en l'état, et dit que les parties pourront éventuellement le ressaisir après la décision de la commission de conciliation du conseil départemental de l'ordre des médecins-dentistes, alors :

1°/ qu'est inopposable la clause de conciliation préalable incluse dans un contrat devenu caduc ; que dans ses conclusions (récapitulatives n° 5 p. 9 à 12) Mme [M] faisait valoir que le contrat de collaboration avait été conclu avec le Dr [K], exerçant alors à titre individuel ; que la cession de sa clientèle par le Dr [K] à la société Cabinet Pasteur au sein de laquelle il a poursuivi son activité n'a pas entraîné le transfert du contrat de collaboration, lequel est devenu caduc faute pour le Dr [K] d'exercer à titre individuel ; qu'en se bornant à énoncer que Mme [M] invoquait la caducité de la convention sans s'expliquer sur la cessation par la partie contractante de son activité à titre individuel et de ses conséquences sur la caducité du contrat et l'inopposabilité de la clause, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1103 du code civil ;

2°/ qu'une clause du contrat de collaboration libérale qui institue une procédure de conciliation préalable en cas de litige survenant à l'occasion de ce contrat, n'empêche pas la partie qui sollicite la requalification dudit contrat en contrat de travail de saisir directement le juge prud'homal ; que pour déclarer irrecevable la demande de Mme [M], la cour d'appel a retenu que la clause de conciliation incluse dans son contrat de chirurgien-dentiste collaborateur lui imposait de saisir au préalable le président du conseil départemental de l'ordre des chirurgiens-dentistes en vue d'une tentative de conciliation ; qu'en statuant ainsi quand cette clause n'empêchait pas Mme [M] de saisir directement le juge prud'homal pour voir requalifier le contrat de collaboration libérale en contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article L.1411-1 du code du travail ;

3°/ qu'aux termes de l'article R.4127-259, alinéa 2, du code de la santé publique « en cas de dissentiment d'ordre professionnel entre praticiens, les parties doivent se soumettre à une tentative de conciliation devant le président du conseil départemental de l'ordre » ; que ce texte n'institue pas une procédure de conciliation obligatoire avant la saisine du juge judiciaire ; qu'en se fondant sur cette disposition pour déclarer irrecevable la demande de Mme [M] en requalification du contrat de collaboration libérale en contrat de travail devant le conseil de

prud'hommes, la cour d'appel a violé l'article R.4127-259 du code de la santé publique, ensemble l'article L.1411-1 du code du travail.

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

La tentative de conciliation devant le président du conseil départemental de l'ordre constitue-telle une condition de recevabilité de l'action en requalification d'un contrat de collaboration libérale en contrat de travail devant le conseil de prud'hommes ?

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

Par un arrêt important, une chambre mixte a décidé, d'une part que les fins de non-recevoir n'étaient pas limitativement énumérées par les articles 122 et 124 du code de procédure civile, d'autre part que conventionnellement, les parties pouvaient prévoir une procédure de conciliation obligatoire et préalable à la saisine du juge : *Il résulte des articles 122 et 124 du code de procédure civile que les fins de non-recevoir ne sont pas limitativement énumérées ; licite, la clause d'un contrat instituant une procédure de conciliation obligatoire et préalable à la saisine du juge, dont la mise en oeuvre suspend jusqu'à son issue le cours de la prescription, constitue une fin de non-recevoir qui s'impose au juge si les parties l'invoquent* (Ch. mixte., 14 février 2003, pourvoi n° 00-19.423, 00-19.424, Bull. 2003, Ch. mixte, n° 1).

Le commentaire de cet arrêt au Rapport annuel (p. 473) révélait les raisons ayant conduit à l'adoption de cette solution, qui fait prévaloir la force obligatoire du contrat et le souci de favoriser le règlement amiable des litiges, mais concluait « *qu'il restera à dire si la validité de principe de la clause de conciliation préalable ainsi reconnue s'applique en toute matière* ».

La portée de cet arrêt en matière prud'homale a été limitée par un arrêt postérieur de la chambre sociale en matière de classification :

Soc., 30 juin 2004, pourvoi n° 02-41.518 :

La saisine préalable obligatoire d'une commission paritaire ne saurait constituer, à défaut de dispositions légales, une condition de recevabilité de l'action prud'homale

La chambre sociale n'applique pas en matière prud'homale la règle consacrée par la chambre mixte en 2003 :

Notre chambre a décidé que le préalable de conciliation institué par un accord collectif n'interdisait pas la saisine directe du juge civil si l'accord en question ne conférait pas au préliminaire de conciliation un caractère obligatoire (Soc., 13 janvier 2010, pourvoi n° 08-18.202, Bull. 2010, V, n° 10).

De même, n'est pas irrecevable l'action engagée par un salarié contestant la rupture du contrat de travail à durée déterminée faute de respect de la procédure préalable de conciliation obligatoire prévue par le contrat, dès lors que la cour

d'appel avait constaté que la rupture était intervenue à l'initiative de l'employeur lequel n'avait pas mis en oeuvre la procédure de conciliation contractuelle (Soc., 7 décembre 2011, pourvoi n° 10-16.425, Bull. 2011, V, n° 285).

Par un important arrêt publié au rapport annuel, la chambre sociale s'est prononcée sur la validité d'une clause du contrat de travail qui institue une procédure de conciliation préalable et sur la portée d'une telle clause en matière prud'homale en estimant qu'*En raison de l'existence en matière prud'homale d'une procédure de conciliation préliminaire et obligatoire, une clause du contrat de travail qui institue une procédure de conciliation préalable en cas de litige survenant à l'occasion de ce contrat n'empêche pas les parties de saisir directement le juge prud'homal de leur différend :*

Soc., 5 décembre 2012, pourvoi n° 11-20.004, Bull. 2012, V, n° 326 :

Vu l'article L. 1411-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme [C] a été engagée par la société Médica France en qualité de médecin coordonnateur à temps partiel au sein d'un établissement pour personnes dépendantes, suivant contrat du 12 septembre 2005 qui comporte une clause de conciliation préalable en ces termes "en cas de désaccord sur l'interprétation, l'exécution ou la résiliation du présent contrat, les parties s'engagent préalablement à l'action contentieuse à soumettre leur différend à deux conciliateurs, l'un désigné par Mme [C] parmi les membres du conseil de l'ordre l'autre par le directeur d'établissement" ; que la salariée, après avoir pris acte de la rupture de son contrat de travail, a saisi la juridiction prud'homale pour voir juger que la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour déclarer les demandes de la salariée irrecevables, l'arrêt retient que la clause de conciliation préalable obligatoire est licite ;

Attendu cependant, qu'en raison de l'existence en matière prud'homale d'une procédure de conciliation préliminaire et obligatoire, une clause du contrat de travail qui institue une procédure de conciliation préalable en cas de litige survenant à l'occasion de ce contrat n'empêche pas les parties de saisir directement le juge prud'homal de leur différend ;

Qu'en déclarant les demandes de la salariée irrecevables, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Cet arrêt a été ainsi commenté au rapport annuel :

« Par un arrêt rendu en chambre mixte le 14 février 2003 (pourvoi n° 00-19.423, Bull. 2003, Ch. mixte, n° 1), la Cour de cassation a posé le principe selon lequel une clause d'un contrat instituant une procédure de conciliation obligatoire et préalable à la saisine du juge est licite, son non-respect constituant une fin de non-recevoir qui s'impose au juge si les parties l'invoquent.

« Cette question devait nécessairement se poser pour les procédures prud'homales, compte tenu de la spécificité de la matière traitée, mais aussi de la procédure applicable devant les conseils de prud'hommes. En effet, le droit du travail est un droit qui, tenant compte du déséquilibre existant entre les parties au contrat, comporte des règles impératives de protection de la partie la plus faible. Or, ce déséquilibre existant dès la conclusion du contrat, il est à craindre que les clauses de conciliation préalable obligatoire qui pourraient y être stipulées ne soient pas librement consenties par le salarié, de même que le choix du ou des conciliateur(s) soit dicté par le seul employeur. En l'absence de garantie quant à la façon dont pourrait se dérouler la phase de conciliation amiable, notamment quant à l'assistance du salarié, il existe un risque que celui-ci renonce à ses droits sans en être pleinement informé. C'est précisément pour éviter un tel écueil que, par exemple, les ruptures conventionnelles prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail sont entourées de modalités spécifiques et que la transaction n'est possible qu'une fois le contrat de travail rompu.

« Mais le fond du droit n'est pas la seule raison qui conduit à adopter une solution particulière pour le règlement des différends survenant à l'occasion d'un contrat de travail.

L'existence en matière prud'homale d'une procédure de conciliation préliminaire et obligatoire prévue à l'article L. 1411-1 du code du travail ménage déjà la possibilité de rapprocher les parties. Chaque section comporte un bureau de conciliation composé de façon paritaire. Admettre que les parties soient tenues de se soumettre à une autre tentative de conciliation reviendrait, en cas d'échec de celle-ci, à voir se succéder deux phases de conciliation avant de pouvoir accéder au juge. Le délai qui s'écoulerait ainsi pourrait ne plus être raisonnable, surtout pour les contentieux qui présentent très souvent un caractère alimentaire.

« Dans l'arrêt ici commenté, la chambre sociale considère donc que si une clause du contrat de travail qui institue une procédure de conciliation préalable n'est pas nulle et que les parties ont le choix de la mettre en oeuvre, elle ne peut néanmoins pas leur interdire de saisir directement le juge prud'homal de leur différend survenant à l'occasion du contrat. »

Par la suite, se prononçant sur la procédure préalable de conciliation prévue par un accord collectif en Polynésie française, la conciliation présentant un caractère facultatif devant le tribunal du travail (l'article L. 1411-1 du code du travail métropolitain instituant une tentative de conciliation obligatoire n'est pas applicable en Polynésie française), la chambre sociale a décidé que lorsque l'employeur était à l'initiative de la rupture, il appartenait à lui seul de mettre en oeuvre, au préalable, la procédure de conciliation conventionnelle :

Soc., 12 septembre 2018, pourvoi n° 16-26.853, Bull. 2018, V, n° 149 :

Mais attendu qu'aux termes de l'article 37 de la convention collective du 14 mai 1959 applicable aux officiers des entreprises de navigation du territoire de la Polynésie française armant des navires de commerce de plus de 25 tonneaux de jauge brute au cabotage colonial, tout litige particulier survenant à un officier sera présenté au chef du service de l'inspection du travail qui s'efforcera, dans toute la mesure du possible, d'obtenir un accord de conciliation entre les parties en litige. Dans le cas où un accord ne pourrait s'établir, le litige sera présenté au tribunal du travail, dans les formes prévues par les lois en vigueur ou éventuellement devant le tribunal du commerce, en ce qui concerne les capitaines ayant le commandement du navire ; qu'il en résulte que lorsque la rupture du contrat de travail est intervenue à l'initiative de l'employeur, c'est à lui seul qu'il incombe de mettre en oeuvre, au préalable, la procédure de conciliation conventionnelle ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le salarié avait été licencié, en a exactement déduit que seul l'employeur avait l'obligation de saisir l'inspecteur du travail d'une tentative de conciliation.

Soc., 11 septembre 2019, pourvoi n° 17-16.599, publié :

Vu l'article 37 de la convention collective du 14 mai 1959 applicable aux officiers des entreprises de navigation du territoire de la Polynésie française armant des navires de commerce de plus de 25 tonneaux de jauge brute au cabotage colonial ;

Attendu qu'aux termes de ce texte, tout litige particulier survenant à un officier sera présenté au chef du service de l'inspection du travail qui s'efforcera, dans toute la mesure du possible, d'obtenir un accord de conciliation entre les parties en litige ; que dans le cas où un accord ne pourrait s'établir, le litige sera présenté au tribunal du travail, dans les formes prévues par les lois en vigueur ou éventuellement devant le tribunal du commerce, en ce qui concerne les capitaines ayant le commandement du navire ;

Qu'il en résulte que lorsque la rupture du contrat de travail est intervenue à l'initiative de l'employeur, c'est à lui seul qu'il incombe de mettre en oeuvre, au préalable, la procédure de conciliation conventionnelle ;

Attendu que pour déclarer irrecevable l'action engagée par le salarié, l'arrêt retient qu'il ne peut être reproché à l'armateur, qui n'avait aucune raison de saisir l'inspection du travail, de se prévaloir d'une règle impérative qu'il n'aurait pas respectée et qui aurait caractérisé la mauvaise foi ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le capitaine faisait valoir que les relations de travail s'étaient poursuivies au-delà du 12 septembre 2009, terme du second contrat à durée déterminée et étaient devenues à durée indéterminée lors de la rupture du contrat de travail intervenue le 30 septembre

2009 tandis que l'armateur faisait valoir qu'un avenant à ce second contrat à durée déterminée avait été signé le 12 septembre 2009 prorogeant le contrat jusqu'au 30 novembre 2009, sans constater les conditions dans lesquelles la rupture était intervenue, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

La même solution a été appliquée en cas de clause contractuelle :

Soc., 14 novembre 2019, pourvoi n° 18-11.125 :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Papeete, 3 août 2017), que M. [D] a été engagé par la société Acor Pacifique en qualité de manoeuvre par contrat du 19 mai 1995 contenant une clause de conciliation préalable en ces termes « Toute contestation née de l'exécution du présent contrat de travail sera portée devant l'Inspection du Travail et des lois sociales pour tentative de conciliation. En cas d'échec, celle-ci sera portée devant le Tribunal du Travail » ; que M. [D] a été licencié pour faute lourde le 9 mai 2014 et a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ; que par jugement du 14 mars 2016, une procédure de redressement judiciaire a été ouverte à l'égard de la société, M. [E] étant désigné commissaire à l'exécution du plan ;
(...)

Mais attendu qu'abstraction faite de motifs surabondants relatifs à la mauvaise foi, la cour d'appel, ayant constaté que l'employeur avait pris l'initiative de rompre le contrat et retenu, hors toute dénaturation, qu'en application de la clause contractuelle, il lui appartenait de mettre en oeuvre, au préalable, la procédure de conciliation, n'encourt pas les griefs du moyen.

Il doit être également signalé qu'en matière de contentieux maritime, des dispositions propres prévoient un préalable obligatoire de conciliation¹ : pour les litiges relevant de la compétence du tribunal d'instance, une tentative préalable obligatoire de conciliation est prévue devant l'administrateur des affaires maritimes et le défaut de saisine régulière du tribunal d'instance conformément à la procédure constitue une fin de non-recevoir (Soc., 26 septembre 2018, pourvoi n° 17-18.453, Bull. 2018, V, n° 170; Soc., 22 juin 2016, pourvoi n° 15-12.824).

Par ailleurs, la Cour de cassation juge que la situation donnant lieu à la fin de non-recevoir tirée du défaut de mise en oeuvre d'une clause contractuelle qui institue une procédure, obligatoire et préalable à la saisine du juge, favorisant une solution du litige par le recours à un tiers n'est pas susceptible d'être régularisée par la mise en oeuvre de la clause en cours d'instance (Ch. mixte., 12 décembre 2014, pourvoi n° 13-19.684, Bull. 2014, Ch. mixte, n° 3).

Enfin, notre Chambre a décidé qu'une telle clause était opposable à l'action de syndicats soumettant un différend collectif né à l'occasion de l'interprétation ou de l'application de cette convention collective devant le tribunal de grande instance :

Soc., 4 novembre 2020, pourvoi n° 19-13.923 :

Selon l'arrêt attaqué (Paris, 17 janvier 2019), faisant valoir que depuis 2011 la prime annuelle, encore appelée « prime de 13ème mois », n'avait pas été payée à concurrence du montant tel que prévu par l'article 36 de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien et confortés par un audit, le syndicat CGT Roissy Fedex FRT et l'union locale des syndicats CGT de la zone aéroportuaire de Roissy-Charles-de-Gaulle ont fait assigner la société Federal Express Corporation (la société) devant le tribunal de grande instance afin de voir constater

¹ articles 2 et 4 du décret du 20 novembre 1959 et maintenant articles 1 et 2 du décret n° 2015-219 du 27 février 2015

qu'elle ne respecte pas les dispositions de l'article 36 de la convention collective relatives au calcul de la prime de fin d'année, en conséquence, d'ordonner à la société l'exécution forcée de l'accord en versant une prime conformément aux dispositions de la convention et de lui ordonner de régulariser la situation des salariés concernés.

(...)

3. Il résulte des articles 122 et 124 du code de procédure civile que les fins de non-recevoir ne sont pas limitativement énumérées. Licite, la clause d'une convention collective instituant une procédure de conciliation obligatoire et préalable à la saisine du juge, dont la mise en oeuvre suspend jusqu'à son issue le cours de la prescription, constitue une fin de non-recevoir qui s'impose au juge si les parties l'invoquent.

4. En conséquence, la cour d'appel, devant laquelle la société soulevait une fin de non-recevoir tirée de l'absence de saisine, préalable à l'action, de la commission nationale mixte prévue à l'article 2 de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien du 22 mai 1959 prévoyant que "La commission est obligatoirement saisie des différends collectifs qui peuvent naître à l'occasion de l'interprétation ou de l'application de la présente convention et de ses annexes, lorsque ces différends n'ont pu être résolus dans le cadre de l'entreprise" et qui a relevé que les syndicats lui soumettaient un différend collectif né à l'occasion de l'interprétation ou de l'application de cette convention collective, étendue par arrêté du 10 janvier 1964, en a exactement déduit l'irrecevabilité de leur action.

5. Le moyen n'est donc pas fondé.

Un commentaire de cet arrêt paru à la RJS² précise : « La chambre sociale de la Cour de cassation transpose ici à la clause d'une convention collective, instituant une procédure de conciliation obligatoire et préalable à la saisine du juge, la solution retenue par sa chambre mixte selon laquelle la clause d'un contrat instituant une telle procédure constitue une fin de non-recevoir qui s'impose au juge si les parties l'invoquent (Cass. ch. Mixte 14-2-2003 n° 00-19.423 P : RJS 4/03 n° 509).

Étaient en cause, en l'espèce, les dispositions de l'article 2 de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises du transport aérien instituant une commission paritaire nationale. Aux termes de celles-ci, la commission conventionnelle doit être obligatoirement saisie des différends collectifs qui peuvent naître à l'occasion de l'interprétation ou de l'application de la convention et de ses annexes, lorsque ces différends n'ont pu être résolus dans le cadre de l'entreprise, son président devant alors être saisi par la partie la plus diligente. Pourtant les organisations syndicales avaient directement saisi le tribunal de grande instance aux fins de voir l'employeur condamné à verser, à l'ensemble des salariés concernés, une prime de fin d'année en exécution de l'article 36 de la convention précitée. Celui-ci ayant soulevé une fin de non-recevoir tirée de l'existence de la clause de conciliation préalable, l'action des syndicats est jugée irrecevable au visa des articles 122 et 124 du Code de procédure civile, ce dernier texte imposant au juge d'accueillir la fin de non-recevoir sans qu'il y ait à justifier d'un grief. L'office du juge consiste alors à vérifier le caractère obligatoire de la procédure de résolution amiable, et dans l'affirmative, à déclarer irrecevable le demandeur. Il ne saurait toutefois soulever d'office une telle irrecevabilité au visa de l'article 125 du Code de procédure civile, cette solution ressortant en filigrane de la décision ci-dessus reproduite. Reprenant les termes de la décision de la chambre mixte du 14 février 2003 précitée, la Cour de cassation décide également que la mise en oeuvre d'une procédure de conciliation obligatoire suspend jusqu'à son issue le cours de la prescription, ce qui rassurera les partenaires sociaux contraints de recourir aux modes de résolution amiable des différends institués conventionnellement.

² RJS 03/21 - 15/02/2021-166

Rappelons que l'avis d'une commission d'interprétation instituée par un accord collectif ne s'impose au juge que si l'accord lui donne la valeur d'un avenant (Cass. soc. 2-12-2008 n° 07-44.132 FS-PB : RJS 2/09 n° 200) ; a contrario, le juge peut, après analyse du texte, faire sienne l'interprétation donnée par une commission paritaire conventionnelle sans portée obligatoire (Cass. soc. 27-5-2020 n° 19-10.886 F-D : RJS 7/20 n° 363).

Rappelons enfin que les salariés ne peuvent se voir contraints de saisir une telle commission préalablement à une action prud'homale (Cass. soc. 30-6-2004 n° 02-42.056 F-D : RJS 10/04 n° 1075 ; Cass. soc. 19-3-2014 n° 13-10.021 FS-PB : RJS 6/14 n° 506). »

Le mémoire ampliatif fait état d'un arrêt du Conseil d'Etat du 29 avril 2002 (n°211514) qui approuve la décision de la section disciplinaire du Conseil national de l'Ordre des chirurgiens-dentistes considérant que l'article 52 du code de déontologie des chirurgiens-dentistes (devenu R. 4127-259 du code de la santé publique) n'institue pas une procédure de règlements des différends obligatoire avant tout dépôt de plainte devant les instances disciplinaires ordinaires. Il s'agit cependant de la saisine de l'instance disciplinaire elle-même et non d'une instance judiciaire.

En l'espèce, l'intéressée a saisi la juridiction prud'homale aux fins de voir requalifier le contrat de collaboration libérale en contrat de travail. Aux termes de ce contrat, figure une clause ainsi libellée : « *Toutes les contestations qui pourraient s'élever entre les parties sur la validité, l'interprétation, l'exécution ou la résolution de la présente convention, devront, avant toute action en justice, être soumises à une tentative de conciliation devant le Président du conseil départemental de l'Ordre conformément aux dispositions de l'article R. 4127-259 du Code de la santé publique* ».

L'article R. 4127-259 du code de la santé publique précise à son 2^{ème} alinéa qu' : « *En cas de dissentiment d'ordre professionnel entre praticiens, les parties doivent se soumettre à une tentative de conciliation devant le président du conseil départemental de l'ordre* ».

L'intéressée n'a pas porté son différend avec la partie adverse devant le conseil départemental de l'ordre des chirurgiens-dentistes en vue d'une tentative de conciliation, et cela préalablement à sa saisine du conseil de prud'hommes, mais l'a fait a posteriori, un procès-verbal de non-conciliation étant établi pendant l'instance prud'homale.

Devant la cour d'appel, l'appelante a invoqué la caducité du contrat de collaboration libérale dès lors qu'en changeant de forme d'exercice, et en l'absence de transfert de ce contrat à la société Pasteur, le contrat était devenu caduc. Elle soutenait également que ce contrat illustre une relation salariale et que la clause ne lui était pas opposable.

Les juges du fond ont considéré que les demandes de l'intéressée étaient irrecevables, la saisine a posteriori, pendant la procédure, du conseil départemental de l'ordre des chirurgiens-dentistes, ne pouvant permettre de régulariser la procédure.

La chambre appréciera la pertinence du moyen au regard de l'ensemble de ces éléments.

5 - Orientation proposée : FS 3