

MENSUEL
DU
DROIT DU TRAVAIL



N°18
Février 2011



SOMMAIRE

A - CONTRAT DE TRAVAIL, ORGANISATION ET EXÉCUTION DU TRAVAIL	3
B - DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATIONS	5
C - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	6
E - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES	8
F - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	11
G - ACTIONS EN JUSTICE	14

A - CONTRAT DE TRAVAIL, ORGANISATION ET EXÉCUTION DU TRAVAIL

2- Droits et obligations des parties au contrat de travail

** Discrimination entre salariés - Discrimination fondée sur l'âge*

Sommaire

En application de l'article 6, paragraphe 1, de la Directive n° 2000/78/CE du Conseil, du 27 novembre 2000, des différences de traitement fondées sur l'âge ne sont admises qu'à la condition d'être objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et si les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Dès lors, si une cour d'appel décide, à bon droit, que les dispositions régissant la mise à la retraite du personnel d'EDF, et en particulier le décret n° 54-50 du 16 janvier 1954 alors en vigueur, sont applicables au personnel employé par la société RTE EDF Transport, en revanche, elle prive sa décision de base légale, en déboutant de sa demande fondée sur une discrimination à raison de l'âge, un salarié de cette société, mis à la retraite à l'âge de 60 ans en application de ces dispositions, sans constater que, pour la catégorie d'emploi de ce salarié, la différence de traitement fondée sur l'âge était objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime et que les moyens pour réaliser cet objectif étaient appropriés et nécessaires.

Soc., 16 février 2011

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 495 FS-P+B+R

N° 09-72.061 - C.A. Bordeaux, 13 octobre 2009

Mme Collomp, Pt. - Mme Lambremon, Rap. - Mme Taffaleau, Av. Gén.

Sommaire

Si des dispositions réglementaires autorisant, à certaines conditions, la mise à la retraite d'un salarié à un âge donné peuvent ne pas constituer, par elles-mêmes, une discrimination interdite par l'article L. 1132-1 du code du travail, il n'en résulte pas que la décision de l'employeur de faire usage de la faculté de mettre à la retraite un salarié déterminé est nécessairement dépourvue de caractère discriminatoire ;

C'est dès lors à bon droit, après avoir rappelé que par arrêt du 19 mai 2006 le Conseil d'Etat a jugé que les dispositions du décret n° 54-24 du 9 février 1954 qui autorisent la SNCF à mettre un agent à la retraite d'office à l'âge de cinquante-cinq ans ne constituent pas en elles-mêmes une discrimination interdite, que la cour d'appel a entrepris de vérifier si la décision de la SNCF de mettre à la retraite d'office un salarié, répondait aux conditions posées par l'article L. 122-453 du code du travail, devenu l'article L. 1133-1, dans sa rédaction alors applicable, interprété au regard de la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000, qui consacre un principe général du droit communautaire.

Soc., 16 février 2011

REJET

Arrêt n° 494 FS-P+B+R

N° 10-10.465 - C.A Paris, 10 décembre 2009

Mme Collomp, Pt. - M. Béraud, Rap. - Mme Taffaleau, Av. Gén.

Note

L'arrêt EDF rendu au visa de l'article 6 § 1 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000

portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail n'apporte rien de nouveau par rapport au droit antérieur. En jugeant qu'une différence fondée sur l'âge de mise à la retraite, en fonction des catégories d'emplois dans une même entreprise, devait être objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime et que les moyens pour réaliser cet objectif devaient être appropriés et nécessaires, il reprend en effet une solution adoptée dans un précédent (Soc., 11 mai 2010, pourvois n° 08-43.307 et 08-43.681, Bull. 2010, n° 105). Par ailleurs, l'arrêt confirme que les dispositions régissant la mise à la retraite du personnel d'EDF, et en particulier le décret n° 54-50 du 16 janvier 1954 alors en vigueur, sont applicables au personnel employé par la société RTE EDF Transport.

Parce qu'il tranche une question inédite, l'arrêt SNCF est en revanche novateur.

Une salariée mise à la retraite avait saisi le juge administratif d'une demande d'annulation d'une décision du ministre chargé des transports refusant d'abroger le décret n° 54-24 du 9 janvier 1954 portant règlement d'administration publique pour l'application aux agents de la SNCF du décret du 9 août 1953 relatif au régime des retraites des personnels de l'Etat et des services publics, plus particulièrement de son article 2 qui permet à la SNCF de prononcer d'office l'admission à la retraite des agents qui remplissent la double condition d'âge et d'ancienneté de services prévue par l'article 7 du règlement des retraites, c'est-à-dire à cinquante-cinq ans pour les agents sédentaires ayant comptabilisé vingt-cinq années de services et pouvant bénéficier d'une pension de retraite normale. Par un arrêt du 19 mai 2006 (n° 274.692 et 281.587, Rec. p. 1083), le Conseil d'Etat avait rejeté la requête de l'intéressée en jugeant que « la possibilité ouverte à la SNCF par les dispositions litigieuses de mettre d'office à la retraite tout agent qui remplit les conditions d'âge et de durée de services valables définies par le règlement de retraites, ne constitue pas une discrimination interdite par l'article L. 122-45 du code du travail ».

Mais l'intéressée avait aussi saisi le juge judiciaire en soutenant que si le texte réglementaire sur le fondement duquel l'employeur l'avait mise à la retraite pouvait ne pas être tenu en lui-même comme constitutif d'une discrimination fondée sur l'âge, encore fallait-il que l'employeur établisse que la décision individuelle prononçant cette mise à la retraite était étrangère à toute discrimination fondée sur l'âge. Aux termes de l'article 2 du décret du 9 janvier 1954, la mise à la retraite d'office est en effet une décision que la SNCF peut prendre ou ne pas prendre et, à ce titre, entre bien dans les prévisions de la directive 2000/78/CE (CJCE 16 octobre 2007, Affaire C-411/05 et 5 mars 2009, Affaire C-388/07).

L'arrêt du 16 février admet que si des dispositions réglementaires autorisant, à certaines conditions, la mise à la retraite d'un salarié à un âge donné peuvent ne pas constituer, par elles-mêmes, une discrimination interdite par l'article L. 1132-1 du code du travail, il n'en résulte pas que la décision de l'employeur de faire usage de la faculté de mettre à la retraite un salarié déterminé est nécessairement dépourvue de caractère discriminatoire. Or, en l'espèce, l'employeur n'avait aucun motif précis à l'appui de cette décision individuelle et se contentait de se prévaloir de l'arrêt du Conseil d'Etat devant lequel il avait soutenu que cette décision avait pour but « de lui permettre d'adapter ses effectifs à l'évolution du contexte dans lequel elle se situe » et que la mise à la retraite d'office constituait une mesure destinée « à apporter à l'entreprise publique une souplesse durable dans la gestion de ses effectifs, en fonction de l'évolution de son organisation et de son activité ». La chambre sociale rejette le pourvoi formé contre l'arrêt d'appel qui, faisant application de l'article L. 1133-1 du code du travail aux termes duquel les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, notamment de politique de l'emploi, et lorsque les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires, et après avoir relevé que la SNCF ne précisait pas l'objectif poursuivi par la mise à la retraite de la salariée, juge que la généralité du motif invoqué devant le juge administratif ne permettait pas de considérer la mise à la retraite de l'intéressée comme étant justifiée par un objectif légitime de sorte qu'elle était constitutive d'une discrimination fondée sur l'âge et qu'elle devait être annulée.

B - DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATIONS

1- Durée du travail, repos et congés

** Heures supplémentaires*

Sommaire

D'abord, selon l'article L. 3122-10 II du code du travail alors applicable, constituent, en cas de modulation de la durée du travail, des heures supplémentaires, les heures effectuées au-delà de 1607 heures ou d'un plafond inférieur fixé par la convention ou l'accord.

Ensuite les jours de congés payés et d'absence, à défaut de dispositions légales ou conventionnelles ou d'un usage contraire en vigueur dans l'entreprise, ne peuvent être assimilés à du temps de travail effectif.

Viola dès lors l'article susvisé ainsi que les articles L. 3121-1 et L. 3122-9 du code du travail alors applicables, l'arrêt qui pour accueillir la demande du salarié en paiement d'heures supplémentaires, assimile les heures d'absence pour congé sans solde à du temps de travail effectif.

Soc., 9 février 2011

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 304 FS-P+B+R

N° 09-42.939 - C.A Toulouse, 10 juin 2009

Mme Collomp, Pt. - Mme Wurtz, Rap. - M. Allix, Av. Gén.

Note

Le problème posé à la Cour de cassation dans la présente affaire est celui de l'incidence des absences pour congé sans solde sur la détermination des heures supplémentaires dans un système de modulation annuelle de la durée du travail avec lissage de la rémunération.

Dans un tel système où des périodes de haute et de basse activité peuvent se succéder, les unes compensant les autres, les conventions ou accords collectifs prévoient en effet un lissage des rémunérations sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de la modulation afin que soit toujours versé le même salaire, qu'il s'agisse de période de haute ou de basse activité. Dans l'hypothèse d'un nombre d'heures travaillées inférieur ou supérieur à la durée correspondant au salaire lissé, une régularisation est effectuée en fin de période, les absences donnant lieu à récupération devant être décomptées en fonction de la durée du travail que le salarié aurait dû effectuer.

Rappelons que pour l'appréciation du seuil de déclenchement des heures supplémentaires, le concept de travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du code du travail est essentiel : " La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ". Ainsi, seules les heures effectivement travaillées et les temps assimilés à du travail effectif par des dispositions légales ou conventionnelles, se cumulent.

La Cour de cassation a donc statué en faveur de l'exclusion des jours fériés dans l'assiette de calcul des droits à majoration et bonification en repos pour heures supplémentaires, en précisant qu'ils ne pouvaient être assimilés à du temps de travail effectif (Soc., 1^{er} décembre 2004, pourvoi n° 02-21.304, Bull. 2004, V, n° 318 (rejet)). Cette position de principe a été confirmée pour les jours de congés payés et d'absence dans des arrêts postérieurs du 24 septembre 2008 (Soc., 24

septembre 2008, pourvoi n° 06-46.048) et du 20 janvier 2010 (Soc., 20 janvier 2010, pourvois n° 08-42.821, 08-42.822, 08-42.823).

La chambre, fondant sa décision sur la notion de travail effectif, reprend les solutions dégagées par les arrêts du 24 septembre 2008 et du 20 janvier 2010 relatifs aux jours fériés et aux congés payés, en étendant le principe aux congés sans solde pris dans un système de modulation annuelle du temps de travail.

La situation est différente lorsqu'il s'agit de décompter les jours d'absences pour maladie, la chambre sociale ayant dégagé une solution spécifique s'agissant de l'incidence, sur le calcul effectué en fin d'année pour faire le bilan des heures effectivement réalisées, des absences pour maladie en période de haute activité, car il était impératif de faire échec à la discrimination indirecte qui résulterait d'un traitement identique des absences pour maladie survenues tant en période de haute activité qu'en période de basse activité. (Soc., 13 juillet 2010, pourvoi n° 08-44.550, publication à venir (cassation partielle)).

C - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

2- Protection du salarié malade ou victime d'un accident du travail

2-2 Intervention du médecin du travail

** Visite de reprise*

Sommaire

Dès lors que le salarié informe son employeur de son classement en invalidité deuxième catégorie sans manifester la volonté de ne pas reprendre le travail, il appartient à celui-ci de prendre l'initiative de faire procéder à une visite de reprise laquelle met fin à la suspension du contrat de travail.

Doit être cassé l'arrêt qui déboute un salarié de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail pour ne pas avoir été reclassé ni licencié après avoir été déclaré inapte par le médecin du travail au motif que l'employeur n'avait pas été avisé de la visite de reprise dont le salarié avait pris l'initiative alors qu'il avait constaté que l'employeur avait été avisé auparavant du classement du salarié en invalidité deuxième catégorie.

Soc., 15 février 2011

Arrêt n° 399 F-P+B

N° 09-43.172 - C.A. Nancy, 27 février 2009

M. Trédez, Pt. et Rap. - M. Foerst, Av. Gén.

CASSATION

Note

Il résulte des dispositions de l'article R. 4624-21 du code du travail, que le salarié bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail après certaines absences pour raisons médicales. En particulier après un congé de maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle, une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail, une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel et en cas d'absences répétées pour raisons de santé. L'article R. 4624-22 du code du travail ajoute que cet examen a lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de huit jours.

En principe, l'initiative de cet examen incombe à l'employeur. Celui-ci doit prendre toutes les mesures nécessaires pour qu'il soit assuré (Soc., 26 janvier 2005, pourvoi n° 03-40.893, Bull. 2005, V, n° 24). Cette visite peut également être sollicitée par le salarié lui-même auprès de l'employeur ou du médecin du travail. Dans ce dernier cas, l'employeur doit en être avisé (Soc., 12 novembre 1997, pourvoi n° 95-40.632, Bull. 1997, V, n° 366 ; Soc., 10 mars 1998, pourvoi n° 95-43.871, Bull. 1998, V, n° 133).

Mais qu'en est-il lorsque, comme en l'espèce, le salarié est classé par la caisse primaire d'assurance maladie en invalidité deuxième catégorie ?

Il est de jurisprudence constante que ce classement ne peut se substituer à l'appréciation du médecin du travail et que l'organisation d'une visite de reprise est obligatoire (Soc., 12 octobre 1999, pourvoi n° 97-40.835, Bull. 1999, V, n° 376).

Concernant la question de la mise en oeuvre de cette visite, la chambre sociale de la Cour de cassation, par deux arrêts d'octobre 1999, avait décidé que le classement d'un salarié en invalidité deuxième catégorie par la sécurité sociale ne dispensait pas l'employeur de l'obligation d'organiser la visite de reprise. Il en résultait que "si, en cas de carence de l'employeur, le salarié peut solliciter lui-même la visite de reprise à condition d'en aviser au préalable l'employeur, l'initiative de la saisine du médecin du travail appartient normalement à l'employeur dès que le salarié qui remplit les conditions pour en bénéficier en fait la demande et se tient à sa disposition pour qu'il y soit procédé; que le refus de l'employeur s'analyse en un licenciement" (Soc., 12 octobre 1999, pourvoi n° 97-40.835, Bull. 1999, V, n° 376 et Soc., 28 octobre 2009, pourvoi n° 08-43.251, Bull. 2009, V, n° 233).

Depuis un arrêt du 25 janvier 2011 (Soc., 25 janvier 2011, pourvoi n° 09-42.766, Bull. 2011, V (2)), il suffit que le salarié informe son employeur de son classement en invalidité deuxième catégorie et ne manifeste pas sa volonté de ne pas reprendre le travail, pour que la charge de l'organisation de cette visite repose entièrement sur l'employeur.

Dans la présente affaire, un salarié, classé en invalidité deuxième catégorie, avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur pour ne pas avoir été reclassé ni licencié. La cour d'appel l'avait débouté de sa demande au motif que l'employeur n'avait pas été avisé de la visite de reprise dont le salarié avait pris l'initiative.

Faisant application de sa jurisprudence du 25 janvier 2011 (arrêt précité), la Cour de cassation casse cet arrêt au motif que la cour d'appel ayant constaté que l'employeur avait été avisé du classement du salarié en invalidité deuxième catégorie, elle ne pouvait conclure qu'" aucun manquement grave à ses obligations ne pouvait être reproché à l'employeur "

E - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET ELECTIONS PROFESSIONNELLES

2- Représentation du personnel

2-2 Institutions représentatives du personnel

** Délégué syndical*

Sommaire

En application de l'article 2007 du code civil, la démission d'un dirigeant de société qui constitue un acte juridique unilatéral produit tous ses effets dès qu'elle a été portée à la connaissance de la société, la méconnaissance de l'obligation statutaire de respecter un préavis pouvant seulement, le cas échéant, ouvrir droit à des dommages-intérêts.

Par suite est justifié le jugement qui valide la désignation, en qualité de délégué syndical, d'un salarié, précédemment directeur général de la société, dès lors que cette désignation est notifiée à l'employeur postérieurement à la démission de l'intéressé de son mandat de directeur général, peu important que cette démission soit assortie, à l'égard de la société, d'un délai de préavis.

Soc., 1er février 2011

REJET

Arrêt n° 328 FS-P+B

N° 10-20.953 - T.I. Paris 19ème, 13 juillet 2010

Mme Collomp, Pt. - Mme Morin, Rap. - M. Weissmann, Av. Gén.

Note

Un salarié, exerçant les fonctions de directeur administratif, financier et informatique d'une société, est nommé directeur général de cette société pour une durée de un an, par une résolution de l'assemblée générale du 23 septembre 2009. Les statuts de la société précisent que le directeur général dispose des mêmes pouvoirs que le président. Ils imposent également un délai de préavis de six mois au mandataire démissionnaire.

A la suite d'un désaccord sur la stratégie de l'entreprise, le salarié démissionne de son mandat social par lettre recommandée du 5 avril 2010 reçue le 8 avril. Le 25 mai suivant, il est désigné comme délégué syndical.

La société employeur ayant contesté la validité de cette désignation devant le tribunal d'instance, cette dernière juridiction a rejeté la demande d'annulation de la désignation par jugement du 13 juillet 2010. Un pourvoi a été formé contre ce jugement.

Il soulève la question de la validité de la désignation, malgré le préavis de six mois et la qualité de mandataire social, qui a pour effet de conférer au salarié la délégation de tout ou partie de l'autorité de l'employeur. En l'espèce, le salarié ne bénéficiait d'une délégation de pouvoir de son employeur qu'à ce titre, et aucunement dans le cadre de ses fonctions salariées.

Une jurisprudence bien établie juge par exemple que le salarié qui représente l'employeur au comité d'établissement et qui le préside, est le mandataire de l'employeur et ne peut être désigné délégué syndical (Soc., 25 janvier 2006, pourvoi n° 04-60.515, Bull. 2006, V, n° 38 ; Soc., 25 janvier 2006, pourvoi n° 05-60.158, Bull. 2006, V, n° 39). De même, ne peut exercer un mandat de représentation du personnel ou syndical au sein d'une unité économique et sociale dont fait partie l'entreprise qui l'emploie, le salarié qui ne remplit pas les conditions pour exercer un tel mandat au sein de cette entreprise en raison de son assimilation au chef d'entreprise (Soc., 16 avril 2008,

pourvoi n° 07-60.382, Bull. 2008, V, n° 92. De même pour une désignation au comité central d'entreprise : Soc., 1^{er} février 2006, pourvoi n° 05-60.163, Bull. 2006, V, n° 50).

Mais la réponse au problème précédent est dépendante également de la solution apportée à la question de l'effet immédiat ou non de la démission. L'article 2007 du code civil dispose que :

“Le mandataire peut renoncer au mandat, en notifiant au mandant sa renonciation.

Néanmoins, si cette renonciation préjudicie au mandant, il devra en être indemnisé par le mandataire, à moins que celui-ci ne se trouve dans l'impossibilité de continuer le mandat sans en éprouver lui-même un préjudice considérable”.

Précédemment, la Chambre commerciale a jugé que “la démission d'un dirigeant de société, qui constitue un acte juridique unilatéral, produit tous ses effets dès lors qu'elle a été portée à la connaissance de la société, ne nécessite aucune acceptation de la part de celle-ci et ne peut faire l'objet d'aucune rétractation...” (Com., 22 février 2005, pourvoi n° 03-12.902, Bull. 2005, IV, n° 38).

Avec le présent arrêt, la Chambre sociale tire toutes les conséquences de la nature d'acte unilatéral de la renonciation au mandat : cette renonciation résulte du seul acte de volonté du mandataire social, volonté exprimée par un acte exprès, et présentant un caractère sérieux et non équivoque. L'arrêt précité de la Chambre commerciale précise que si la démission ne peut pas faire l'objet de rétractation, son auteur peut cependant en contester la validité en démontrant que sa volonté n'a pas été libre et éclairée.

La démission du salarié de sa qualité de mandataire social prenait donc effet dès sa notification à la société mandante, et faisait cesser dès cette date son assimilation au chef d'entreprise.

On peut ajouter que l'exigence d'un préavis de six mois n'entame pas la liberté de démission du mandataire. Il peut tout au plus conforter l'existence d'un préjudice au détriment de la société mandante, et justifier l'octroi de dommages et intérêts.

Ainsi, la Chambre confirme l'effet immédiat de la démission du salarié en sa qualité de mandataire social, en déduit la validité de sa désignation ultérieure comme délégué syndical, et rejette le pourvoi.

3- Protection des représentants du personnel

3-1 Protection contre le licenciement

** Domaine d'application*

Sommaire

La protection du conseiller prud'homme s'applique à compter de la proclamation des résultats des élections, peu important l'ignorance par l'employeur de l'existence du mandat ; seule une fraude du salarié peut le priver de la protection attachée à son mandat, le manquement à son obligation de loyauté à l'égard de l'employeur ne pouvant avoir d'incidence que sur le montant de l'indemnisation due au titre de la violation de son statut protecteur.

Soc, 16 février 2011

Arrêt n° 501 FS-P+B+R

N° 10-10.592 - C.A Rouen, 17 novembre 2009

Mme Collomp, Pt. - Mme Pécaut-Rivolier, Rap. - Mme Taffaleau, Av. Gén.

CASSATION

Note

Certains salariés bénéficient du statut protecteur, prévu pour les salariés titulaires de mandats représentatifs, pour des mandats exercés en dehors de l'entreprise. Tel est le cas notamment des conseillers du salarié ou des conseillers prud'homaux.

De nombreux litiges viennent régulièrement devant la cour de cassation à ce sujet, l'employeur invoquant, pour justifier le fait de n'avoir pas saisi l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licenciement, son ignorance de ce que le salarié était titulaire d'un mandat représentatif.

La jurisprudence rappelle, traditionnellement, que l'employeur ne peut pas opposer à l'existence du statut protecteur l'exception liée à son ignorance de l'existence du mandat (Soc., 13 juillet 2004, pourvoi n° 02-42.681, Bull. 2004, V, n° 212).

Elle admet cependant que le statut protecteur puisse être écarté dans une situation unique : la fraude du salarié. Tel est le cas, par exemple, lorsqu'un salarié, directeur des ressources humaines, avait lui-même organisé sa propre procédure de licenciement pour faire grief postérieurement à l'employeur de ne pas avoir respecté les formalités protectrices.

Mais elle n'admettait aucune autre exception.

Consciente du paradoxe créé par une situation, dans laquelle un employeur peut être sanctionné pour n'avoir pas respecté un statut protecteur dont il ignorait - et n'avait souvent aucun moyen de savoir, la publication des listes de conseillers n'étant pas une condition de l'application du statut protecteur (Soc., 22 septembre 2010, pourvoi n° 08-45.227, Bull. 2010, V, n° 190) - qu'il s'appliquait, la chambre sociale en a appelé à plusieurs reprises, dans son rapport annuel, à l'intervention du législateur pour prévoir l'obligation pour le salarié d'informer son employeur, au plus tard au moment de l'entretien préalable, de l'existence des mandats qu'il exerce à l'extérieur de l'entreprise.

Le législateur n'ayant pas donné suite, la chambre sociale a rappelé constamment, comme elle le fait encore dans l'arrêt du 16 février 2011, que le statut protecteur, d'ordre public, s'applique dès la désignation du conseiller du salarié ou son élection, et que ni l'absence d'information de l'employeur, ni même une déloyauté circonstanciée ne peut lui faire perdre ce statut. L'annulation du licenciement prononcé sans respect des formalités protectrices et le droit à réintégration du salarié sont donc des sanctions toujours encourues par l'employeur.

Cependant, dans son arrêt du 16 février 2011, la chambre sociale admet une évolution importante : le manquement par le salarié à son obligation de loyauté peut avoir une incidence sur le montant de l'indemnisation à laquelle il peut prétendre au titre du préjudice résultant pour lui du non-respect de son statut protecteur. Amorcée dans un arrêt du 22 septembre 2010 (pourvoi n° 08-45.227), cette évolution, par référence à l'obligation de loyauté du salarié, qui ouvre la possibilité d'une modulation du montant de l'indemnisation liée à ce statut, restera à l'évidence circonscrite à l'hypothèse particulière des salariés titulaires de mandats exercés exclusivement à l'extérieur de l'entreprise. Dans ce cas seulement en effet, l'ignorance de l'employeur peut être légitime.

F - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

2- Licenciements

2-1 Mise en œuvre

** Convocation à l'entretien préalable*

Sommaire

L'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par la remise en main propre contre décharge visé à l'article L. 1232-2 du code du travail n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de réception de la convocation.

Dès lors, doit être approuvée la cour d'appel qui a retenu que l'envoi de cette convocation par courrier "Chronopost", qui permet de justifier des dates d'expédition et de réception de la lettre, ne pouvait constituer une irrégularité de la procédure de licenciement.

Soc, 8 février 2011

CASSATION PARTIELLE

Arrêt n° 275 FS P+B sur le deuxième moyen

N° 09-40.027 - C.A. Basse-Terre, 6 octobre 2008

Mme Collomp, Pt. - M. Ballouhey, Rap. - M. Lalande, Av. Gén.

Note

La Cour de cassation avait à répondre à la question de savoir si la lettre recommandée (ou la remise en main propre) prévue par l'article L. 1232-2 du code du travail est une formalité impérative ou si un autre mode de convocation peut lui être substitué ? Le salarié demandeur au pourvoi soutenait que la convocation à l'entretien préalable au licenciement, en l'espèce opérée par la voie d'un courrier "Chronopost", était irrégulière.

La Chambre sociale juge depuis longtemps que la lettre recommandée avec avis de réception, seul moyen expressément prévu par l'article L. 1232-6 du code du travail pour notifier le licenciement, n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de notification de la rupture et qu'elle peut en conséquence être remplacée par une lettre remise en main propre contre récépissé (Soc., 16 février 1978, B. n° 118 ; Soc., 15 décembre 1999, pourvoi n° 97-44.431).

En revanche, elle avait jugé à propos de la convocation à l'entretien préalable que "l'envoi de la lettre de convocation à l'entretien préalable par télécopie ne peut pallier l'inobservation des prescriptions légales qui exigent une convocation par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre récépissé." (Soc., 13 septembre 2006, pourvoi n° 04-45.698, Bull. 2006, V, n° 267).

Elle ne confirme pas cette solution et au contraire aligne sa jurisprudence en matière de lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement sur celle relative à la lettre de notification du licenciement : "L'envoi de la lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par la remise en main propre contre décharge visé à l'article L. 1232-2 du code du travail n'est qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de réception de la convocation ." Elle valide donc la convocation par courrier "Chronopost". Cette solution pourra être étendue à tout autre mode de convocation, le débat pouvant éventuellement ensuite se déplacer sur le terrain de la preuve.

** Lettre de licenciement - Motifs précis*

Sommaire commun aux deux affaires

La lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, doit énoncer des faits précis et matériellement vérifiables.

Dès lors, la cour d'appel qui a constaté que la lettre de licenciement ne faisait état que d'une baisse d'activité, sans autre précision, en a exactement déduit qu'elle ne satisfaisait pas aux exigences de l'article L. 1233-16 du code du travail (affaire n° 09-72.172).

A l'inverse, viole les articles L. 1233-3 et L. 1233-16 du code du travail la cour d'appel qui considère comme insuffisamment motivée la lettre de licenciement qui faisait état d'une baisse d'activité résultant de la disparition d'un certain nombre de contentieux traités par la salariée, alors qu'il lui appartenait de vérifier l'existence de difficultés économiques résultant de cette baisse d'activité (affaire n° 10-10.110).

Soc., 16 février 2011

REJET

Arrêt n° 498 FS P+B

N° 09-72.172 - C.A Colmar, 20 octobre 2009

Mme Collomp, Pt. - Mme Grivel, Rap. - Mme Taffaleau, Av. Gén.

Soc., 16 février 2011

CASSATION

Arrêt n° 499 FS P+B

N° 10-10.110 - C.A Rennes, 5 novembre 2009

Mme Collomp, Pt. - Mme Grivel, Rap. - Mme Taffaleau, Av. Gén.

Note

Aux termes de la loi, tout licenciement économique doit être motivé par un motif précis (articles L. 1233-2 et L. 1233-16 du code du travail). Sous peine de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse, la lettre de licenciement pour motif économique doit mentionner les raisons économiques prévues par la loi et leur incidence sur l'emploi ou le contrat de travail (Soc., 30 avril 1997, Bull. V, n° 150, pourvoi n° 94-42.154 ; 28 mars 2000, Bull. V, n° 130, pourvoi n° 98-45.104 ; pour des ex récents : 19 octobre 2010, pourvoi n° 08-44.645) ou, en d'autres termes, "l'énonciation des difficultés économiques, mutations technologiques ou de la réorganisation de l'entreprise" et "également l'énonciation des incidences sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié licencié (11 juin 2002, Bull. V, n° 200, pourvoi n° 00-40.214) , ou encore, la mention de "celle des raisons économiques prévues par la loi invoquée par l'employeur et son incidence sur l'emploi ou le contrat de travail du salarié licencié " (Soc., 29 septembre 2009, Bull. V, n° 207, pourvoi n° 08-83.487).

Si la chambre n'exige pas la reprise formelle des expressions de l'article L. 1233-3, elle se montre exigeante sur leur formulation qui doit permettre au salarié d'identifier aisément les éléments causal et matériel de son licenciement. Tel est le sens des deux arrêts commentés où le licenciement faisait suite à une "baisse d'activité".

Dans la première espèce (pourvoi n° 09-72.172), la lettre de licenciement ne faisait état que d'une "baisse significative de l'activité" pour justifier le licenciement économique de la salariée. Faute d'énoncer l'une des raisons économiques prévues par la loi, elle ne satisfaisait donc pas, ainsi que l'avait jugé la cour d'appel, aux exigences de l'article L. 1233-16 du code du travail.

Dans la seconde espèce (pourvoi n° 10-10.110), la lettre précisait que le licenciement de la salariée était motivé par une baisse d'activité résultant de la disparition d'un certain nombre de contentieux

traités par la salariée, mentionnant ainsi une raison économique prévue par la loi comme son incidence sur l'emploi dans des termes permettant au salarié de discuter un motif économique précis et matériellement vérifiable. La cour d'appel ne pouvait donc dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse à raison de l'insuffisance de la motivation de la lettre de licenciement et devait vérifier la réalité et le sérieux du motif invoqué.

2-4 Licenciement économique

** Motif économique - Cessation d'activité*

Sommaire

Si, en cas de fermeture définitive et totale de l'entreprise, le juge ne peut, sans méconnaître l'autonomie de ce motif de licenciement, déduire la faute ou la légèreté blâmable de l'employeur de la seule absence de difficultés économiques ou, à l'inverse, déduire l'absence de faute de l'existence de telles difficultés, il ne lui est pas interdit de prendre en compte la situation économique de l'entreprise pour apprécier le comportement de l'employeur.

Une cour d'appel, après avoir notamment relevé que la baisse d'activité d'une société qui ne connaissait pas de difficultés économiques mais obtenait au contraire de bons résultats, était imputable à des décisions du groupe dont elle était la filiale à 100 % à travers une société holding et que la décision de la fermer avait été prise, non pas pour sauvegarder la compétitivité du groupe, mais afin de réaliser des économies et d'améliorer sa propre rentabilité, au détriment de la stabilité de l'emploi dans l'entreprise concernée a pu dès lors en déduire que l'employeur avait agi avec une légèreté blâmable et que les licenciements étaient dépourvus de cause réelle et sérieuse.

Soc, 1er février 2011

REJET

Arrêt n° 334 F-P+B

N° 10-30.045 à 10-30.048 - C.A. Aix-en-Provence, 10 novembre 2009

Mme Collomp, Pt. - M. Béraud, Rap. - M. Weissmann, Av. Gén.

Note

Selon le premier alinéa de l'article L. 1233-3 du code du travail, « constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques ». La Cour de cassation déduit de l'usage de l'adverbe « notamment » dans le morceau de phrase « consécutivesnotamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques », que la cessation totale et définitive d'activité quand elle n'est pas due à une faute de l'employeur ou à sa légèreté blâmable, constitue un motif économique de licenciement : « ayant exactement rappelé que l'énumération des motifs économiques de licenciement par l'article L. 321-1 du Code du travail n'est pas limitative, la cour d'appel a retenu à bon droit que la cessation d'activité de l'entreprise, quand elle n'est pas due à une faute de l'employeur ou à sa légèreté blâmable, constituait un motif économique de licenciement. » (Soc., 16 janvier 2001, pourvoi n° 98-44.647, Bull. 2001, V, n° 10)

En l'espèce, une société, filiale à 100 % d'une holding, a cessé son activité et les 17 salariés qu'elle employait ont été licenciés pour motif économique fondé sur cette cessation d'activité. La Cour d'appel a jugé que ces licenciements étaient sans cause réelle et sérieuse, considérant que l'employeur avait agi avec une légèreté blâmable, puisque, notamment, il ne rencontrait pas de difficultés économiques et que le but de la cessation d'activité de la société était l'amélioration de la rentabilité du groupe auquel appartenait ladite société.

L'employeur s'est pourvu en cassation. Il soutenait qu'en cas de licenciement pour cessation d'activité la légèreté blâmable ne peut pas se déduire de l'absence de difficultés économiques ou menace pesant sur la compétitivité.

La chambre sociale rappelle d'abord que la cessation d'activité est une cause autonome du licenciement. Dès lors, il est impossible de déduire la faute ou la légèreté blâmable de l'absence de difficultés économiques. La solution inverse rattacherait cette cause de licenciement au licenciement économique pour difficultés économiques et lui ferait ainsi perdre toute autonomie. En revanche, la chambre précise ensuite, qu'une telle autonomie n'exclut pas que les juges se livrent à une appréciation globale du comportement de l'employeur. Elle constate, en l'espèce, que la Cour d'appel ne s'est pas contentée, pour caractériser la légèreté blâmable de l'employeur, de relever l'absence de difficultés économiques, mais qu'elle s'est fondée sur de nombreux éléments lui permettant dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation de dire qu'il y avait eu légèreté blâmable. La chambre sociale rejette donc le pourvoi.

G - ACTIONS EN JUSTICE

** Compétence territoriale du conseil de prud'hommes*

Sommaire

Il résulte de l'article R. 1451-1 du code du travail et de l'article 749 du code de procédure civile que sous réserve des dispositions du code du travail la procédure devant les juridictions prud'homales est régie par les dispositions du livre premier du code de procédure civile.

Aux termes de l'article 42, alinéa 2, de ce code, lorsqu'il y a plusieurs défendeurs, le demandeur saisit, à son choix, la juridiction du lieu où demeure l'un d'eux.

En conséquence, le salarié qui, contestant la régularité du transfert de son contrat de travail et du licenciement dont il a fait l'objet, forme une demande de condamnation in solidum des deux sociétés employeurs concernées par ce transfert est en droit de se prévaloir de la prorogation de compétence de l'article 42, alinéa 2, du code de procédure civile et de saisir le conseil de prud'hommes du lieu du siège social de l'une des deux sociétés.

Soc., 16 février 2011

REJET

Arrêt n° 497 FS-P+B

N° 10-16.423 et 10-16.534 - CA Versailles, 23 février 2010

Mme Collomp, Pt. - Mme Deurbergue, Rap. - Mme Taffaleau, Av. Gén.

Note

Un salarié a été engagé par une société qui a ensuite cédé son activité à une autre entreprise. En application de l'article L. 1224-1 du code du travail, la cession a entraîné le transfert du contrat de travail du salarié à la société cessionnaire. Le jour même de la reprise du contrat de travail, la société cessionnaire a convoqué le salarié à un entretien préalable en vue de son licenciement.

Par la suite, le salarié a été licencié pour motif économique.

Le salarié a formé une demande de condamnation in solidum des deux sociétés employeurs concernées par le transfert du contrat de travail devant le conseil de prud'hommes, dans le ressort duquel la société cédante avait son siège.

La juridiction prud'homale saisie s'est déclarée incompétente territorialement au profit du conseil de prud'hommes, dans le ressort duquel se trouvait le siège social de la société cessionnaire.

Le salarié a formé un contredit de compétence. La cour d'appel a accueilli le contredit du salarié et a dit que le conseil de prud'hommes saisi en premier, et dans le ressort duquel la société cédante avait son siège, était compétent pour statuer sur la demande du salarié.

Estimant que la première juridiction saisie n'était pas compétente territorialement, les sociétés cédante et cessionnaire ont toutes deux formé un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation a joint les pourvois en raison de leur connexité.

La question était de savoir si, en présence de plusieurs employeurs en défense dans la circonstance particulière d'un transfert de contrat de travail, le salarié peut se prévaloir des dispositions du droit commun de l'article 42, alinéa 2, du code de procédure civile en ce qu'il prévoit une prorogation de compétence, et ainsi saisir le conseil de prud'hommes du lieu du siège social de l'une des deux sociétés.

L'article 42 du code de procédure civile, dans ses alinéas 1 et 2, dispose que :

“La juridiction territorialement compétente est, sauf disposition contraire, celle du lieu où demeure le défendeur.

S'il y a plusieurs défendeurs, le demandeur saisit, à son choix, la juridiction du lieu où demeure l'un d'eux. ”

L'article 749 du même code prévoit que cette règle peut s'appliquer devant la juridiction de l'ordre judiciaire statuant en matière sociale, “sous réserve des règles spéciales et des dispositions particulières”.

Il s'agissait alors précisément de déterminer s'il existe des règles issues du droit social régissant la compétence territoriale en présence d'une pluralité de défendeurs et empêchant ainsi les dispositions générales du code de procédure civile de s'appliquer.

En la matière, le code du travail déroge à la règle de compétence du lieu de résidence du défendeur puisque l'article R. 1412-1 du code du travail dispose que le conseil de prud'hommes compétent est “(...) soit celui dans le ressort duquel est situé l'établissement où est accompli le travail, (...) soit, lorsque le travail est accompli à domicile ou en dehors de toute entreprise ou établissement, dans le ressort duquel est situé le domicile du salarié (...)”.

En outre, une option est offerte au salarié au 3ème alinéa de ce même article : “le salarié peut également saisir les conseils de prud'hommes du lieu où l'engagement a été contracté ou celui du lieu où l'employeur est établi.”

Néanmoins, il n'existe aucune disposition dans le code du travail régissant l'hypothèse de la pluralité de défendeurs.

La chambre sociale énonce dans un premier temps le principe selon lequel la procédure devant les juridictions prud'homales est régie, en application des articles R. 1451-1 du code du travail et 749 du code de procédure civile, par les dispositions du livre premier du code de procédure civile, sous réserve des dispositions du code du travail.

Sur la question de la compétence territoriale en cas de pluralité de défendeurs, dès lors que le code du travail ne prévoit aucune disposition contraire, elle considère que l'article 42, alinéa 2, du code de procédure doit s'appliquer et s'attache à en rappeler les termes.

Dans un second temps, la chambre sociale transpose le principe de la prorogation de compétence prévu à l'article 42, alinéa 2, du code de procédure civile à la matière sociale. Ainsi, elle décide que, quand un salarié forme une demande de condamnation in solidum des deux sociétés employeurs concernées par le transfert de son contrat de travail, il est en droit de se prévaloir de la prorogation de compétence et de saisir le conseil de prud'hommes du lieu du siège social de l'une des deux sociétés.

** Prescription*

Sommaire

1 - L'instance au fond étant distincte de l'instance en référé et ayant été initiée par une assignation postérieure à la publication de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile, par un comité d'entreprise pour obtenir paiement d'une créance, les dispositions de la loi nouvelle sont applicables.

2 - La prescription quinquennale ne court pas lorsque la créance, même périodique, dépend d'éléments qui ne sont pas connus du créancier et doivent résulter de déclarations que le débiteur est tenu de faire.

Par suite doit être cassé l'arrêt qui déclare la créance prescrite alors qu'il résultait de ses constatations que le comité d'entreprise n'avait pas eu communication par l'employeur des éléments nécessaires à l'appréciation de ses droits.

Soc., 1er février 2011

CASSATION

Arrêt n° 329 FS-P+B

N° 10-30.160 - CA Amiens, 10 novembre 2009

Mme Collomp, Pt. - Mme Morin, Rap. - M. Weissmann, Av. Gén.

Note

Un comité d'entreprise, n'étant pas en possession de documents comptables lui permettant de déterminer sa créance, a dans un premier temps désigné un expert comptable pour vérifier la régularité du montant de la subvention de fonctionnement due par l'employeur pour les années pendant lesquelles celui-ci s'en était acquitté en mettant du personnel à sa disposition.

Ce rapport mettant en évidence des irrégularités, le comité d'entreprise a, dans un deuxième temps saisi le juge des référés d'une demande de désignation d'un expert aux fins d'évaluation de sa créance, puis, une fois le rapport d'expertise déposé, il a saisi le tribunal de grande instance d'une demande en paiement de ladite créance.

Pour la société employeur, l'action du comité d'entreprise était prescrite, que ce soit au regard de l'article 26 III de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 ou des dispositions de l'ancien article 2277 du code civil.

La cour d'appel a d'abord dit que le délai applicable était le délai quinquennal de la nouvelle loi, puis a décidé que la demande du comité d'entreprise était prescrite dans la mesure où le comité d'entreprise aurait pu connaître les faits, qui remontaient à plus d'une dizaine d'années avant les saisines en référé et au fond, lui permettant d'exercer son action.

Estimant que son action au fond n'était pas prescrite, le comité d'entreprise a formé un pourvoi.

Il soutenait, d'une part, que l'action au fond était soumise aux dispositions de l'ancienne loi et ainsi enfermée dans une prescription trentenaire. A l'appui de son raisonnement, il expliquait que l'instance en référé avait été introduite sous l'empire de l'ancienne loi, que la prescription avait été interrompue pendant cette instance et que cette interruption devait s'étendre à l'instance au fond dès lors que ces actions tendaient au même but.

D'autre part, il arguait que le point de départ de la prescription est le jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer, qu'ainsi aucun délai ne pouvait courir lorsqu'une créance, comme en l'espèce, dépendait d'éléments qui, non connus du créancier, devaient résulter des déclarations que la société-employeur était tenue de faire.

La Cour de cassation devait donc se prononcer sur deux questions :

- la première relative à l'application dans le temps de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile ;
- la seconde relative au point de départ du délai de la prescription quand la détermination de la créance dépend d'éléments qui ne sont pas connus du créancier et doivent résulter de déclarations que le débiteur a en sa possession.

Sur le détermination de la loi applicable , la chambre sociale décide que les deux instances étant distinctes, l'instance au fond, introduite postérieurement à la publication de la loi de 2008 portant réforme de la prescription en matière civile, était soumise aux dispositions de la loi nouvelle.

Ainsi, elle pose le principe selon lequel l'interruption de la prescription par l'introduction d'une instance en référé ne s'étend pas à l'instance au fond qui lui est consécutive, de sorte que c'est la date de la nouvelle action, introduite au fond, qui détermine la loi applicable.

On peut préciser que la 3^e chambre civile, dans un arrêt du 22 septembre 2004 (pourvoi n° 03-10.923, Bull. 2004, III, n° 152) avait énoncé que "Si, en principe, l'interruption de la prescription ne peut s'étendre d'une action à une autre, il en est autrement lorsque les deux actions quoiqu'ayant des causes distinctes, tendent vers un seul et même but (...)."

La chambre sociale considère ainsi qu'une action en référé, en l'espèce visant une mesure d'instruction, ne poursuit pas le même but qu'une action au fond, en l'espèce une action en paiement. Cette décision rappelle le principe de l'autonomie de l'instance en référé par rapport à celle du fond.

Dans un second temps, après avoir dit que l'action au fond était enfermée dans le délai de la prescription quinquennale prévue par la loi nouvelle du 17 juin 2008, la chambre sociale a eu à déterminer le point de départ du délai. En effet, dans le présent litige, le comité d'entreprise n'avait pas eu en sa possession certains documents comptables lui permettant d'évaluer sa créance, lesquels étaient détenus par l'employeur.

La cour d'appel, pour faire courir le délai de prescription et ainsi déclarer l'action prescrite, a relevé qu'il était loisible au comité d'entreprise d'obtenir de la direction les informations nécessaires (montant de la masse salariale et montant des subventions en nature ou en espèce allouées) et la communication des documents comptables, qu'ainsi le comité d'entreprise ne pouvait invoquer le caractère "inconnaisable" des éléments lui permettant de déterminer sa créance.

La chambre sociale, au visa de l'article 2224 du code civil et des articles L. 2325-43 et L. 2328-1 du code du travail décide que "la prescription quinquennale ne court pas lorsque la créance, même périodique, dépend d'éléments qui ne sont pas connus du créancier et doivent résulter de déclarations que le débiteur est tenu de faire".

L'article 2224 du code civil, issu de la loi nouvelle et donc applicable au présent litige, dispose que "les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer."

La jurisprudence de la cour de cassation, antérieure à l'entrée en vigueur de la loi de 2008 portant réforme de la prescription civile, avait admis de manière constante, en matière de subvention de fonctionnement du comité d'entreprise, que "l'article 2277 du code civil n'est pas applicable lorsque la créance, même périodique, dépend d'éléments qui ne sont pas connus du créancier..." (Soc., 10 juillet 2001, pourvoi n° 99-19.588, Bull. 2001, V, n° 259 (2), et dans le même sens, Soc., 26 septembre 2007, pourvoi n° 06-44.246, Bull. 2007, V, n° 139).

La chambre sociale avait écarté l'application de la prescription quinquennale car les comités d'entreprise n'avaient pas eu les informations nécessaires leur permettant d'évaluer leurs créances.

Elle avait ainsi considéré qu'il fallait que le comité n'ait pas à effectuer des diligences pour accéder aux informations.

La chambre sociale décide ainsi d'interpréter le nouvel article 2224 du code civil de la même manière que l'ancien article 2277 du code civil. Il appartient dès lors à l'employeur de donner de sa propre initiative les éléments nécessaires permettant au comité d'entreprise d'évaluer sa créance, de sorte que la prescription ne court pas tant que ces éléments ne lui ont pas été communiqués. Elle réaffirme ainsi le principe de la non application de la prescription quinquennale quand la créance, même périodique, dépend d'éléments qui ne sont pas connus du créancier.



5 quai de l'Horloge TSA 79201 – 75055 Paris cedex 01

Site internet : www.courdecassation.fr

Twitter : @courdecassation