

# Jurisprudence Sociale Lamy

## Expression religieuse : ne donne-t-on pas trop d'importance au règlement intérieur ?

*Par Sébastien Mayoux, Maître de Conférences en droit à l'Université de Poitiers, Équipe de recherche en droit privé (ERDP ; EA 1230), Avocat Cabinet Barthelemy*

- Harcèlement moral : quel état des lieux dresser ?
- Fusion-absorption sur fond de licenciement collectif : qui a droit au PSE ?
- Un code de déontologie peut constituer une adjonction au règlement intérieur
- Après les surveillances nocturnes en chambres de veille, les astreintes françaises retoquées par le droit européen ?
- Reclassement pour inaptitude du salarié protégé : faut-il prendre en compte les précisions du médecin du travail ultérieures à l'avis inaptitude ?
- La relative sécurité de la société mère à l'égard des difficultés de sa filiale

## MARS 2021

### 9 mars

CJUE, Arrêt de la Cour (grande chambre), 9 mars 2021, aff. C-344/19, D. J. contre Radiotelevizija Slovenija

Après les surveillances nocturnes en chambres de veille, les astreintes françaises retoquées par le droit européen ? ..... n° 521-5, p. 23

## AVRIL 2021

### 14 avril

Cass. soc., 14 avr. 2021, pourvoi n° 19-24.079, arrêt n° 479 FS-P

Le règlement intérieur, seul outil à disposition de l'employeur pour interdire toute expression religieuse d'un salarié en contact avec la clientèle : ne lui donne-t-on pas trop d'importance ? ..... n° 521-2, p. 8

Cass. soc., 14 avr. 2021, pourvoi n° 19-19.050, arrêt n° 476 FS-P

Fusion-absorption sur fond de licenciement collectif : qui a droit au PSE ? ..... n° 521-3, p. 17

Cass. soc., 14 avr. 2021, pourvoi n° 19-18.738, arrêt n° 473 F-D

La relative sécurité de la société mère à l'égard des difficultés de sa filiale ..... n° 521-7, p. 32

### 16 avril

CE, 1/4 ch.-r., 16 avr. 2021, n° 433905, mentionné aux tables du recueil Lebon

Reclassement pour inaptitude du salarié protégé : prise en compte des précisions du médecin du travail ultérieures à l'avis inaptitude ..... n° 521-6, p. 27

## MAI 2021

### 5 mai

Cass. soc., 5 mai 2021, pourvoi n° 19-25.699, arrêt n° 499 FS-P

Un code de déontologie peut constituer une adjonction au règlement intérieur ..... n° 521-4, p. 20

### **Nous remercions d'avoir participé à ce numéro :**

- Florian Clouzeau, Avocat, Fromont Briens ;
- Baptiste Harlé, Avocat, Fromont Briens ;
- Marie Hautefort, Membre du Comité de rédaction ;
- Delphine Julien-Paturle, Juriste en droit social ;
- Jean-Philippe Lhernould, Professeur de droit privé, faculté de droit et des sciences sociales, Université de Poitiers ;
- Sébastien Mayoux, Maître de Conférences en droit à l'Université de Poitiers, Équipe de recherche en droit privé (ERDP ; EA 1230), Avocat Cabinet Barthelemy ;
- Caroline Mo, Avocat associé, SOCOS Avocats ;
- Hélène Nasom-Tissandier, Maître de conférences à l'Université Paris-Dauphine, PSL, Membre du CR2D ;
- Cécile Noël, Avocat, Picard Avocats ;
- Stéphane Picard, Avocat associé, Picard Avocats.

## Derrière un arrêt, une histoire

« La plus grande et la plus émouvante histoire serait l'histoire des hommes sans histoire, des hommes sans papiers, mais elle est impossible à écrire ». Jean Guéhenno, *Changer la vie*



Fany Lalanne,  
Rédactrice en chef

O n l'oublie parfois, parce qu'en lisant un arrêt, ce qui nous intéresse, nous juristes et autres praticiens du droit, c'est la solution, le droit justement et son application par la Haute Juridiction. Mais derrière un arrêt il y a des faits et, derrière les faits, une histoire. C'est idiot à dire, encore plus à écrire, et pourtant parfois utile à souligner. Certaines affaires, plus prégnantes que d'autres peut-être, viennent nous le rappeler avec force, au départ, au commencement d'une solution, il y a une violation, un non-respect, ne touchant pas seulement un article du Code du travail mais aussi et surtout une personne.

Un arrêt inédit du 12 mai 2021 fait partie de ces affaires-là. Une affaire pas même estampillée du sceau de la publication, parce que le droit établi en la matière, mais terriblement désolante. Elle raconte l'histoire d'un salarié, engagé en mars 1988 dans une banque comme gestionnaire de la position obligataire et des transformations avec la position de cadre. Après avoir fait l'objet d'une mise à pied conservatoire le 14 octobre 1996 puis d'un licenciement pour faute lourde le 28 octobre 1996, il a saisi la juridiction prud'homale le 9 avril 1997. Condamné en appel, l'employeur se pourvoit en cassation. Il avance plusieurs arguments, parmi lesquels le fait qu'un salarié ne peut prétendre à des dommages-intérêts se cumulant avec une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qu'à la condition que l'employeur ait, par son comportement fautif, causé au salarié un préjudice distinct de celui résultant du licenciement ; ou, encore, qu'une indemnité ne peut être octroyée au salarié pour réparer un préjudice distinct de celui résultant du licenciement qu'à la condition que soit caractérisé le comportement fautif de l'employeur ; et, pour commencer d'ailleurs, que la cour d'appel qui a retenu que ledit salarié a été soumis à un interrogatoire éprouvant de neuf heures le jour de la remise de sa lettre de mise à pied a, en statuant ainsi, par voie de simple affirmation, sans mentionner ni analyser, même de façon sommaire, les éléments de preuve produits sur lesquels elle fondait sa décision, violé l'article 455 du Code de procédure civile.

Fort heureusement, la Chambre sociale ne lui donne pas raison et confirme l'arrêt d'appel en ces termes : la cour d'appel, qui a constaté que le salarié avait été soumis à un interrogatoire éprouvant de neuf heures le jour de la remise de sa lettre de mise à pied et que l'employeur avait, de façon gravement fautive, multiplié les informations qui avaient été diffusées auprès d'organismes financiers et ainsi obéré l'avenir du salarié en portant atteinte à sa réputation et à son honneur, a, par ces seuls motifs, caractérisé le comportement fautif de l'employeur ayant causé au salarié un préjudice distinct de celui résultant du licenciement. Derrière un attendu, derrière un arrêt, une histoire...

## FOCUS

### Harcèlement moral : quel état des lieux ?

*Depuis son intégration dans le Code du travail, le harcèlement moral a fait l'objet de précisions régulières de la part des juridictions tant sur ces contours que sur les modalités d'établissement de la preuve des agissements susceptibles d'être qualifiés de la sorte. État des lieux et illustrations de l'appréciation jurisprudentielle du harcèlement moral..... p. 4*

## À LA COUR DE CASSATION

### Libertés fondamentales

Le règlement intérieur, seul outil à disposition de l'employeur pour interdire toute expression religieuse d'un salarié en contact avec la clientèle : ne lui donne-t-on pas trop d'importance ?

*Aucune clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail n'étant prévue dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, la cour d'appel en a déduit à bon droit que l'interdiction faite à la salariée de porter un foulard islamique caractérisait l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses de l'intéressée..... p. 8*

### Licenciement économique

Fusion-absorption sur fond de licenciement collectif : qui a droit au PSE ?

*Lorsque la société absorbante poursuit une procédure de licenciement économique engagée par la société absorbée, le salarié doit bénéficier du PSE en cours d'élaboration dans l'entreprise d'accueil..... p. 15*

### Relations collectives du travail

Un code de déontologie peut constituer une adjonction au règlement intérieur

*Un code de déontologie, soumis à l'avis des institutions représentatives du personnel, transmis à l'inspecteur du travail et ayant fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévus par les textes pour le règlement intérieur, constitue une adjonction au règlement intérieur..... p. 18*



Retrouvez votre revue en avant-première sur [liaisons-sociales.fr](http://liaisons-sociales.fr)

## À LA CJUE

### DURÉE DU TRAVAIL

Après les surveillances nocturnes en chambres de veille, les astreintes françaises retoquées par le droit européen ?

*La prise en compte des temps d'astreinte dans le repos du salarié doit faire l'objet d'une appréciation à la fois concrète et globale. Une période de garde sous régime d'astreinte ne constitue, dans son intégralité, du temps de travail que lorsque les contraintes imposées au travailleur affectent très significativement sa faculté de gérer son temps libre au cours de cette période. Les difficultés organisationnelles engendrées pour le travailleur et qui sont la conséquence d'éléments naturels ou du libre choix de celui-ci ne sont pas pertinentes..... p. 21*

## AU CONSEIL D'ÉTAT

### Inaptitude (salariés protégés)

Reclassement pour inaptitude du salarié protégé : prise en compte des précisions du médecin du travail ultérieures à l'avis inaptitude

*Le médecin du travail a un rôle essentiel dans les procédures d'inaptitude et ses préconisations et avis permettent d'orienter les recherches de poste de reclassement. La portée juridique de ces précisions ou préconisations, postérieurement à l'avis d'inaptitude, pose question, en particulier lorsque celles-ci ont pour effet de restreindre sensiblement le champ des recherches de postes de reclassement compatibles avec l'état de santé du salarié. Le Conseil d'État apporte son éclairage sur cette situation ..... p. 25*

## L'INSOLITE

### Coemploi

La relative sécurité de la société mère à l'égard des difficultés de sa filiale

*Dès lors que n'est pas caractérisée une volonté des sociétés mères d'assécher leur filiale pour ne lui confier qu'une production marginale et totalement insuffisante pour assurer sa survie et même si les choix stratégiques et commerciaux n'avaient pas été nécessairement judicieux et pertinents à terme, ils ne relevaient pas pour autant d'un comportement fautif conduisant à faire endosser à ces sociétés les conséquences des revers commerciaux et financiers rencontrés par leur filiale..... p. 29*

## 521-1 Harcèlement moral : quel état des lieux ?



Caroline Mo,  
Avocat associé,  
SOCOS Avocats

Depuis son intégration dans le Code du travail, le harcèlement moral a fait l'objet de précisions régulières de la part des juridictions tant sur ces contours que sur les modalités d'établissement de la preuve des agissements susceptibles d'être qualifiés de la sorte. État des lieux et illustrations de l'appréciation jurisprudentielle du harcèlement moral.

### Fondements

**Cadre juridique** : Initialement, le harcèlement moral était prévu par des dispositions européennes. Ainsi, la Charte sociale européenne, élaborée par le Conseil de l'Europe et révisée en 1996, comporte, en son article 26, un engagement à « promouvoir la sensibilisation, l'information et la prévention en matière d'actes condamnables ou explicitement hostiles et offensifs dirigés de façon répétée contre tout salarié sur le lieu de travail ou en relation avec le travail, et à prendre toute mesure appropriée pour protéger les travailleurs contre de tels comportements ».

Il a ensuite fallu attendre 2002 pour que la loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002 introduise dans le Code du travail français la définition du harcèlement moral.

Au dernier état, l'article L. 1152-1 du Code du travail définit le harcèlement moral comme les agissements qui « ont pour objet ou pour effet une dégradation [des] conditions de travail susceptible de porter atteinte [aux] droits et à [la] dignité, d'altérer [la] santé physique ou mentale ou de compromettre [l']avenir professionnel. »

Enfin, sur la base d'un accord-cadre européen du 26 avril 2007 en vue de lutter contre le harcèlement et la violence au travail (non contraignant), un accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 a été conclu.

### L'auteur et la victime d'agissements de harcèlement moral

L'auteur du harcèlement moral n'est pas limité à la personne exerçant une autorité hiérarchique sur le salarié.

Ainsi, à titre d'exemple, l'ANI du 26 mars 2010 indique à ce titre que « le harcèlement et/ou la violence au travail peuvent prendre différentes formes, susceptibles ( ) d'être exercés entre collègues, entre supérieurs et subordonnés, ou par des tiers tels que clients, consommateurs, patients, élèves, etc. ».

L'objectif affiché est donc de permettre une prise en compte de situations multiples tout en encadrant le champ d'application du harcèlement moral par des éléments objectifs qui le caractérise.

**Un collègue ou subordonné de la victime** peut dès lors être reconnu comme auteur de harcèlement moral. En effet, la Chambre criminelle de la Cour de cassation a jugé que « le fait que la personne poursuivie soit le subordonné de la victime est indifférent à la caractérisation de l'infraction<sup>(1)</sup> ». Plus spécifiquement, dès lors qu'« en dévalorisant de façon réitérée son action, en diffusant à son propos une image d'incompétence dans son milieu professionnel et en adoptant à son égard un comportement irrévérencieux et méprisant ( ) le prévenu pendant plusieurs années avait contribué à dégrader les conditions de travail de M. B., au point d'altérer sa santé physique ou mentale et de compromettre son avenir professionnel ».

**Une tierce personne ayant une autorité de fait sur la victime** : Dans certaines hypothèses, une tierce personne, qui ne participe pas effectivement à la relation de travail de la victime,

(1) Cass. crim., 6 déc. 2011, n° 10-82.266, JSL, 23 févr. 2012, n° 316, « Un subordonné peut-il harceler son supérieur hiérarchique ? ».

peut engager la responsabilité de l'employeur au titre du harcèlement moral qu'elle exerce.

Il en est ainsi d'une tierce personne exerçant une autorité de fait sur la victime.

Cette possibilité a en effet été admise pour l'épouse du gérant d'une société ayant commis des agissements de harcèlement moral à l'encontre d'une salariée<sup>(2)</sup> mais également pour la mère de l'employeur proférant des insultes à l'encontre d'une salariée<sup>(3)</sup>.

De la même manière, des agissements du harcèlement moral peuvent être commis par une tierce personne chargée, pour le compte de l'employeur, de mettre en place de nouveaux outils de gestion et de former les équipes, dès lors qu'elle exerce, à ce titre, une autorité de fait sur les salariés<sup>(4)</sup>.

#### **Une victime appartenant aux effectifs de la société/dans une relation professionnelle avec l'auteur du harcèlement :**

La victime de harcèlement moral est par principe dans les effectifs de la société mais peut également être engagée dans une relation de travail ne relevant pas du droit du travail en tant que tel.

D'ores et déjà, la Cour de cassation a pu apporter des précisions sur cette appartenance aux effectifs.

Ainsi, des actes de harcèlement moral peuvent être caractérisés, et ce quand bien même le salarié n'est pas effectivement présent au sein de la société mais dont le contrat de travail est suspendu pour cause d'arrêt de travail. En effet, dès lors qu'il était constaté la transmission de « *nombreuses lettres de mise en demeure injustifiées évoquant de manière explicite une rupture du contrat de travail et lui reprochant ses absences* », ces actes constituent des agissements de harcèlement moral<sup>(5)</sup>.

Il a été jugé de même pour un salarié en congé de fin de carrière, dispensé d'activité, mais invoquant différents manquements de son employeur à son égard, tels que le refus de fourniture du matériel nécessaire à son activité syndicale ou encore des erreurs systématiques sur des éléments de rémunération<sup>(6)</sup>.

Enfin, dans certaines hypothèses spécifiques, il a pu être estimé que, malgré l'absence de cadre professionnel se traduisant notamment par l'existence d'un contrat de travail/par un lien hiérarchique, une victime d'actes de harcèlement moral pouvait revendiquer l'existence d'une « relation de travail ».

Ainsi, il a été reconnu la qualification d'actes de harcèlement moral au titre d'agissements répétés émanant de la Présidente d'une Association à l'encontre d'un commandant de gendarmerie dès lors que celle-ci disposait d'un bureau sur place, « *béné-*

*ficiait d'une reconnaissance et d'une légitimité au sein de la direction générale de la gendarmerie nationale et auprès des ministères de tutelle, exécutait ses missions au sein de la gendarmerie au service exclusif des personnels de gendarmerie dont elle recevait des subventions et était également membre du comité des fêtes de la compagnie de Guéret placé sous l'autorité du commandant de compagnie* ». La Cour de cassation en déduit l'existence d'une relation de travail justifiant la qualification de harcèlement moral<sup>(7)</sup>.

En définitive, peut être considéré comme auteur d'agissements de harcèlement moral toute personne engagée dans une relation de travail avec la victime desdits agissements, soit dans le cadre d'une autorité de droit ou de fait, soit en qualité de collègue ou subordonné.

## **Les actes constitutifs de harcèlement moral**

L'article L. 1152-1 du Code du travail permet une appréciation large des actes de harcèlement moral dès lors que sont prohibés « *les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail* ».

**Des agissements répétés :** Un fait unique ne peut caractériser une situation de harcèlement moral.

Il en est ainsi lorsque le salarié reproche à l'employeur la publicité réalisée autour des critiques de celui-ci sur ses méthodes de management<sup>(8)</sup>. S'agissant d'un seul et uniquement acte, il ne saurait être qualifié de harcèlement moral.

Il faut également préciser que le fait, pour l'employeur, de maintenir une décision que le salarié estime être un manquement de sa part, et malgré les protestations de ce dernier, ne fait pas perdre à cet acte son caractère isolé<sup>(9)</sup>.

Enfin, si le salarié évoque plusieurs faits mais qu'un seul peut être démontré, la situation ne peut, de la même manière, être qualifiée de harcèlement moral<sup>(10)</sup>.

**Une durée/période indifférente :** La seule condition est la répétition des actes sans qu'il ne soit nécessaire que ces derniers se soient déroulés sur une période de temps importante.

À ce titre, il a pu être jugé que des agissements commis sur une période inférieure à un mois pouvaient permettre de caractériser une situation de harcèlement moral<sup>(11)</sup>.

Il n'est pas plus nécessaire que les faits aient été commis de manière rapprochée.

(2) Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-40.059, JSL, 12 juin 2001, n° 81, « *L'employeur doit répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés* ».

(3) Cass. soc., 3 nov. 2011, n° 10-15.124.

(4) Cass. soc., 1<sup>er</sup> mars 2011, n° 09-69.616, JSL, 13 avr. 2011, n° 297, « *L'employeur et l'autorité de fait des tiers à l'entreprise* ».

(5) Cass. soc., 7 juill. 2009, n° 08-40.034.

(6) Cass. soc., 26 juin 2019, n° 17-28.328, JSL, 16 sept. 2019, n° 481, « *Caractérisation du harcèlement moral en période de dispense d'activité* ».

(7) Cass. crim., 7 mai 2019, n° 18-83.510, JSL, 8 juill. 2019, n° 479, « *Le harcèlement moral peut être retenu même si les protagonistes ne sont pas liés par un contrat de travail* ».

(8) Cass. soc., 24 sept. 2014, n° 13-16.666.

(9) Cass. soc., 9 déc. 2009, n° 07-45.521, JSL, 25 févr. 2010, n° 272, « *Une rétrogradation contestée, mais maintenue par divers actes, n'est pas constitutive d'un harcèlement moral* ».

(10) Cass. soc., 20 oct. 2011, n° 10-26.402.

(11) Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-23.051, JSL, 7 avr. 2014, n° 263, « *Deux précisions sur le harcèlement moral* ».

En effet, dans une affaire dans laquelle le salarié présentait des courriels de 2003, puis de 2005, soient des actes espacés de 2 années, la cour d'appel avait jugé que « *le grand espacement dans le temps des agissements invoqués exclut leur caractère répétitif* ».

La Cour de cassation rejette cette analyse estimant que « *la cour d'appel, qui a ajouté au texte légal une condition temporelle qu'il ne prévoit pas, a violé les textes susvisés* »<sup>(12)</sup>.

**Une définition étendue des agissements susceptibles de constituer du harcèlement moral :** Des manquements de plusieurs types peuvent être invoqués pour justifier une situation de harcèlement moral.

Cela ne signifie pas toutefois qu'une situation de harcèlement moral ne peut être caractérisée que si des agissements répétés de nature différente sont commis par l'employeur<sup>(13)</sup>.

De la même manière, il n'est aucunement exigé de démontrer l'intention de nuire de l'auteur d'actes de harcèlement moral. Ainsi, la Cour de cassation rappelle régulièrement que « *le harcèlement moral est constitué indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel* »<sup>(14)</sup>.

La Cour de cassation a défini les contours des manquements pouvant être qualifiés de harcèlement moral au fur et à mesure des années.

À titre d'illustrations, les faits suivants peuvent ainsi constituer des actes de harcèlement moral :

- le fait, pour une société, de confier « *au salarié de manière habituelle, au mépris des prescriptions du médecin du travail, des tâches dépassant ses capacités physiques eu égard à son état de santé et mis ainsi en péril l'état de santé de son salarié* »<sup>(15)</sup> ;

- le refus de maintenir, post transfert de son contrat de travail, le salarié sur son poste de travail et lui imposer la prise de congés payés sans respecter la procédure légale de fixation des congés payés<sup>(16)</sup> ;

- la mise à l'écart du salarié caractérisé par le fait que « *le salarié avait été privé de secrétaire et «changé de bureau» en dehors de toute réorganisation du service, qu'il avait vu le montant de sa part variable modifié, qu'il ne figurait plus ni sur l'organigramme des directeurs généraux de la société ni dans la note accompagnant celui-ci* »<sup>(17)</sup> ;

- des méthodes de management caractérisées par « *une agressivité verbale du prévenu à l'endroit [des salariés], des réflexions déplacées et une surveillance permanente de leurs actions* », ainsi que « *des changements incessants de poste, d'horaires, l'incertitude des plannings, ainsi que des ordres contradictoires dans l'organisation du travail donnés par une direction multiple, à laquelle appartient le prévenu, ce qui s'est traduit par une dégradation avérée et importante des conditions de travail* »<sup>(18)</sup> ;

- l'absence d'évolution de carrière du salarié non justifié par des éléments objectifs<sup>(19)</sup>.

En revanche, ne constituent pas des agissements répétés de harcèlement moral :

- le fait d'apporter de simples changements dans les habitudes professionnelles d'un salarié, ces changements étant justifiés par la réorganisation du service auquel il appartenait<sup>(20)</sup> ;

- les observations adressées au salarié s'inscrivant dans le cadre d'un exercice normal du pouvoir de direction et de contrôle de l'employeur et l'affectation à des tâches en rapport avec ses compétences professionnelles<sup>(21)</sup> ;

- une situation conflictuelle avec un collègue de travail dont la responsabilité ne peut être imputée à l'un ou à l'autre<sup>(22)</sup>.

**Des actes dirigés contre le salarié ou une communauté de salariés :** Le harcèlement moral peut être caractérisé en raison d'agissements répétés à l'encontre de plusieurs salariés dont le salarié victime à l'origine de l'action en reconnaissance d'un harcèlement moral.

Ainsi, la Cour de cassation a jugé que « *l'existence de plusieurs victimes des faits de harcèlement commis par un supérieur hiérarchique n'exonère pas l'employeur des conséquences de tels agissements à l'égard de l'un des salariés qui les a subis* »<sup>(23)</sup>.

## Conséquence des actes de harcèlement moral

Les agissements répétés précités doivent en outre être susceptibles « *de porter atteinte [aux] droits et à [la] dignité, d'altérer [la] santé physique ou mentale ou de compromettre [l'] avenir professionnel* ».

**Absence de nécessité de dommages avérés :** Il n'est pas nécessaire, pour démontrer l'existence d'une situation de harcèlement moral, qu'un dommage se soit effectivement produit.

La Cour de cassation, infirmant ainsi la position de la cour d'appel, rappelle ainsi que « *la cour d'appel, [qui] a ajouté à la loi des conditions qu'elle ne comporte pas en retenant que les conséquences de la dégradation des conditions de travail devaient être*

(12) Cass. soc., 25 sept. 2012, n° 11-17.987.

(13) Cass. crim., 26 janv. 2016, n° 14-80.455, JSL, 6 avr. 2016, n° 407, « *Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés, mais pas nécessairement de nature différente* ».

(14) Cass. soc., 9 sept. 2020, n° 19-10.364.

(15) Cass. soc., 4 nov. 2020, n° 19-11.626, JSL, 22 déc. 2020, n° 509-510, « *Harcèlement moral : l'employeur doit suivre les préconisations du médecin du travail* ».

(16) Cass. soc., 12 juin 2019, n° 17-13.636.

(17) Cass. soc., 30 mars 2011, n° 09-41.583.

(18) Cass. crim., 1<sup>er</sup> sept. 2020, n° 19-82.532.

(19) Cass. soc., 23 oct. 2019, n° 18-14.886.

(20) Cass. soc., 13 juin 2012, n° 11-13.260.

(21) Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 11-23.692.

(22) Cass. soc., 4 nov. 2015, n° 14-12.281.

(23) Cass. soc., 16 déc. 2009, n° 08-44.575.

avérées, alors que la simple possibilité de cette dégradation suffit à consommer le délit de harcèlement moral ( ) »<sup>(24)</sup>.

Rappelons en effet que les dispositions légales visent des agissements répétés susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

**Conséquences non cumulatives :** La Cour de cassation a jugé qu'il n'était pas nécessaire que les conséquences visées soient cumulativement réunies.

Ainsi, une situation de harcèlement moral peut être démontrée dès lors que les agissements répétés sont susceptibles soit de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, soit d'altérer sa santé physique ou mentale soit de compromettre son avenir professionnel<sup>(25)</sup>.

**Atteinte à la dignité du salarié :** Les critique/humiliations régulières du salarié entraînent une atteinte à sa dignité<sup>(26)</sup>, laquelle sera d'autant moins contestable que celles-ci se sont déroulées devant témoins<sup>(27)</sup>.

**Altération de la santé physique ou mentale :** Afin de démontrer l'altération de la santé physique ou mentale, il n'est pas obligatoire de produire un certificat médical établissant une relation entre l'état de santé et les conditions du travail du salarié. En effet, dès lors que les effets peuvent être seulement potentiels, exiger un certificat médical reviendrait à nier ce principe.

Rappelons que la démonstration des effets des actes d'un prétendu harcèlement moral ne suffit pas à caractériser celui-ci. Ainsi, la Cour de cassation a jugé que « la constatation d'une altération de l'état de santé de la salariée n'est pas à elle seule de nature à laisser présumer l'existence d'un harcèlement moral ». Il est ainsi nécessaire de « rechercher si celle-ci établissait des faits permettant une telle présomption »<sup>(28)</sup>.

(24) Cass. crim., 23 janv. 2018, n° 16-87.709.

(25) Cass. soc., 10 mars 2010, n° 08-44.393.

(26) Cass. soc., 18 janv. 2011, n° 09-42.671.

(27) Cass. crim., 21 juin 2005, n° 04-86.936.

(28) Cass. soc., 9 oct. 2019, n° 18-14.069.

**Avenir professionnel compromis :** Le fait pour un salarié d'être empêché d'exercer pleinement ses fonctions et d'être discrédité devant ses collègues de travail compromet son avenir professionnel et peut, par suite, être qualifié de harcèlement moral<sup>(29)</sup>.

## Preuve des faits de harcèlement moral

**Aménagement de la charge de la preuve :** En matière de harcèlement moral, le salarié doit présenter des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse (en pratique l'employeur) de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

**Un examen des faits dans leur ensemble :** La Cour de cassation a récemment rappelé que les faits invoqués par le salarié doivent être examinés dans leur ensemble et non de manière isolée.

Ainsi, une cour d'appel avait jugé que le fait pour un employeur de convoquer le salarié à des entretiens préalables à un licenciement, à des visites de reprise et de lui fournir un certificat médical ne constituait pas une situation de harcèlement moral. Or, la Cour de cassation précise que l'examen des faits dans leur ensemble peuvent caractériser une situation de harcèlement moral dès lors que 13 convocations à entretien préalable avaient été envoyés pendant l'arrêt maladie du salarié, 9 convocations devant le médecin du travail pour une visite de reprise ainsi qu'une demande de fourniture d'un certificat médical<sup>(30)</sup>.

**Absence de contestation des faits :** Le fait pour le salarié de ne pas avoir contesté les sanctions dont il a été l'objet ne signifie pas que cela ne constitue pas des faits susceptibles de faire présumer de l'existence d'un harcèlement moral<sup>(31)</sup>.

(29) Cass. crim., 6 févr. 2007, n° 06-82.601.

(30) Cass. soc., 10 mars 2021, n° 19-24.487, JSL, 14 mai 2021, n° 520, « Les éléments invoqués par le salarié doivent être examinés dans leur ensemble par le juge, et non séparément. Les éléments invoqués par le salarié doivent être examinés dans leur ensemble par le juge, et non séparément ».

(31) Cass. soc., 6 mars 2019, n° 17-28.025.

 Wolters Kluwer



**Enquête 2020**  
Avocats & Juristes face au futur :  
Facteurs de performance

Téléchargez le rapport de l'enquête

Wolters Kluwer France - 14, rue Fructidor  
75814 Paris Cedex 17 - SAS au capital de  
75 000 000 € - TVA FR 55 480 081 306 -  
SIREN 480 081 306 RCS PARIS

# À la Cour de Cassation

## ■ LIBERTÉS FONDAMENTALES

### 521-2 Le règlement intérieur, seul outil à disposition de l'employeur pour interdire toute expression religieuse d'un salarié en contact avec la clientèle : ne lui donne-t-on pas trop d'importance ?



Sébastien Mayoux,  
Maître de Conférences en droit à l'Université de Poitiers,  
Équipe de recherche en droit privé (ERDP ; EA 1230),  
Avocat Cabinet Barthelemy

Cass. soc., 14 avr. 2021, pourvoi n° 19-24.079, arrêt n° 479 FS-P

Aucune clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail n'étant prévue dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, la cour d'appel en a déduit à bon droit que l'interdiction faite à la salariée de porter un foulard islamique caractérisait l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses de l'intéressée.

Sacralisé dans un premier temps par la Cour de cassation dans son arrêt Baby Loup en 2014 (Cass. Ass. Plén., 25 juin 2014, n° 13-28.369 :

« Une cour d'appel a pu décider que la restriction apportée à la liberté de manifester sa religion par le règlement intérieur d'une crèche ne présentait

Décoder les lettres accolées aux numéros d'arrêt de la Cour de cassation

**F** = Formation  
**FS** = Formation de section  
**FP** = Formation plénière

**P** = Publication dans le Bulletin civil de la Cour de cassation

**B** = Flash dans le Bulletin d'Information de la Cour de cassation

**R** = Mention dans le rapport de la Cour de cassation

**I** = Figure sur le site Internet de la Cour de cassation

pas un caractère général, mais était suffisamment précise, justifiée par la nature des tâches accomplies par les salariés et proportionnée au but recherché [...] », puis dans un second temps par le législateur avec l'article L. 1321-2-1 du Code du travail (« le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché »), le règlement intérieur est devenu le meilleur outil à disposition de l'employeur pour encadrer et/ou limiter l'exercice des libertés individuelles des salariés au sein de l'entreprise (ex : contrôle opéré sur les salariés, obligation de porter une tenue particulière...). La CJUE a de son côté acté le principe qu'une « règle interne » à l'entreprise puisse apporter des restrictions à la liberté religieuse des salariés (CJUE, 14 mars 2017, aff. C-157/15 et C-188/15). Compte tenu de ces éléments, si le règlement intérieur fut parfois délaissé par les employeurs, ne serait-ce que dans le cadre de certaines mises à jour, les conseils et les praticiens insistent actuellement vivement sur le soin que doivent apporter les employeurs dans sa rédaction.

En dépit de l'importance de cet outil, qui n'est qu'une manifestation de l'exercice du lien de subordination, la question reste de savoir si toutes les restrictions aux libertés individuelles et notamment certaines délicates comme en matière de faits religieux dans les entreprises privées, doivent nécessairement être matérialisées dans une règle interne à l'entreprise.

Même si le principe était posé par la Cour de cassation depuis plusieurs années, l'article L. 1321-2-1 du Code du travail insiste dorénavant sur le fait que toute limitation apportée à la liberté d'exercer une religion dans l'entreprise soit justifiée ou bien par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou bien par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise. Nécessairement, ces justifications apportées par l'employeur en matière de faits religieux suscitent régulièrement de la jurisprudence, en témoigne le présent arrêt, dont l'espèce concernait des faits antérieurs à l'intégration de l'article L. 1321-2-1 dans le Code du travail (loi n° 2016-1088 du 8 août 2016).

## Les faits

Après la fin d'un congé parental, une salariée de la société de prêt à porter Camaïeu s'est présentée sur son lieu de travail avec un foulard dissimulant ses cheveux, ses oreilles et son cou. À la suite de la demande de retrait de la part de son employeur, et tirant conséquences de son refus, celui-ci a licencié la salariée pour faute simple le 9 septembre 2015.

## Les demandes et argumentations

Soutenant qu'elle était victime d'une discrimination, la salariée a saisi le juge prud'homal pour solliciter l'annulation de son licenciement.

Le 6 septembre 2019, la Cour d'appel de Toulouse a annulé le licenciement de la salariée et a condamné la société Camaïeu à lui verser des dommages et intérêts. L'entreprise a effectué un pourvoi en cassation en s'appuyant sur plusieurs arguments :

- en premier lieu, la cour d'appel, en imposant la présence d'une clause de neutralité dans le règlement intérieur de la société

pour interdire tout signe religieux sur le lieu de travail, n'a pas tenu compte qu'une telle politique d'interdiction de ce type de signe ostentatoire était systématiquement mise en œuvre par la société ;

- en deuxième lieu, l'entreprise reproche à la cour d'appel, pour annuler le licenciement de la salariée, de vérifier uniquement si, dans le règlement intérieur, l'interdiction de cette pratique religieuse était justifiée par l'image commerciale de l'entreprise, alors que la Directive du 27 novembre 2000 légitimant les éventuelles restrictions aux libertés individuelles des salariés dans l'entreprise prévoit d'autres justifications hors application règlement intérieur (ex : « *volonté de la société de faire prévaloir le respect des engagements contractuels acceptés par la salariée* ») ;

- en troisième lieu, conformément à la Directive du 27 novembre 2000, il est possible de fonder une interdiction liée à tout signe religieux oralement, sans nécessairement faire référence à une clause dans un règlement intérieur, dès lors que l'employeur démontrerait notamment l'existence d'une exigence professionnelle essentielle fondée sur la nature de l'emploi de vendeuse de la salariée, emploi impliquant un contact direct avec la clientèle et l'appartenance à une collectivité de travail ;

- en quatrième lieu, contrairement à la position des juges du fond, la possibilité d'invoquer l'image commerciale de l'entreprise pour interdire tout signe ostentatoire religieux, n'implique pas de démontrer un trouble objectif pour l'entreprise et notamment financier ;

- en dernier lieu, la cour d'appel, en annulant le licenciement de la salariée, a entravé la liberté d'entreprendre de la société Camaïeu qui prône notamment au travers de son positionnement commercial sa volonté d'exprimer la féminité de sa clientèle sans dissimuler son corps et ses cheveux.

## La décision, son analyse et sa portée

Nonobstant la pluralité des arguments présentés par la société Camaïeu à l'appui de son pourvoi, la Cour de cassation a rejeté ce dernier.

Les juges du Quai de l'Horloge rappellent que conformément aux dispositions européennes et légales, les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché. Le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

L'employeur peut ainsi prévoir dans le règlement intérieur ou dans une note de service (annexée au règlement intérieur) une clause de neutralité « *dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients* ». Au contraire, la notion d'« *exigence professionnelle essentielle et déterminante* » invoquée par la CJUE renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause (CJUE, 14 mars 2017, *op. cit.*). Elle ne saurait, en revanche, couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client.

En l'espèce, il n'existait aucune clause de neutralité dans le règlement intérieur, la cour d'appel en a déduit à bon droit que l'interdiction faite à la salariée de porter un foulard islamique caractérisait l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses de l'intéressée.

De plus, en l'absence de clause de neutralité, l'entreprise avait limité le port de signes religieux en s'appuyant sur l'image de l'entreprise au regard de l'atteinte à sa politique commerciale. « *la cour d'appel a exactement retenu que l'attente alléguée des clients sur l'apparence physique des vendeuses d'un commerce de détail d'habillement ne saurait constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante, au sens de l'article 4 § 1 de la directive n° 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, tel qu'interprété par la Cour de justice de l'Union européenne* ».

**"La présente espèce s'inscrit dans la lignée jurisprudentielle établie par la Cour de cassation depuis l'arrêt du 22 novembre 2017".**

La présente espèce s'inscrit dans la lignée jurisprudentielle établie par la Cour de cassation depuis l'arrêt du 22 novembre 2017 (Cass. soc., 22 nov. 2017, n° 13-19.855, voir notamment Cass. soc., 8 juill. 2020, n° 18-23.743). Il est acquis, depuis cet arrêt, que toute interdiction de signes ostentatoires de nature religieuse, politique ou philosophique implique soit que cette interdiction résulte d'une clause restrictive dans le règlement intérieur ou dans une note de service (qui impose de suivre le formalisme de mise en œuvre du règlement intérieur) soit, si la restriction ne figure pas dans le règlement intérieur, que l'employeur démontre qu'il existe une « *exigence professionnelle essentielle et déterminante* » au sens de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000.

À ce titre, l'arrêt reprend à la lettre près la formulation générale de l'arrêt du 8 juillet 2020 (Cass. soc., 8 juill. 2020, *op. cit.*). Ainsi, en l'état actuel, deux possibilités sont laissées à l'employeur pour interdire tout signe religieux, philosophique et politique. En premier lieu, il s'appuie, sans besoin de faire référence à une clause figurant dans le règlement intérieur, sur les exigences professionnelles essentielles et déterminantes pour fonder l'interdiction. En second lieu, il insère une clause de neutralité dans le règlement intérieur de l'entreprise sous condition qu'elle soit justifiée « *par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* ».

Au-delà de ces considérations de principe, en l'absence de clause de neutralité insérée dans le règlement intérieur, la question se posant principalement en l'espèce était de savoir si l'interdiction du port du voile fondée uniquement par la société Camaïeu sur la présentation de l'image commerciale de cette dernière justifiait une sanction disciplinaire à l'égard d'une salariée réfractaire laquelle était en contact régulier avec la clientèle.

L'image commerciale de la société pour justifier une restriction à une liberté individuelle des salariés a soulevé d'après débats principalement sur le fait que l'appréciation d'une image (qu'elle soit matérielle ou dématérialisée) relève d'une considération subjective – rappelée notamment dans la présente espèce – qui n'a pas de place en droit du travail. Nécessairement, la perception d'un signe ostentatoire religieux sera propre à chacun. À

ce titre, la Halde faisait déjà référence à l'époque de cette difficulté d'appréciation lorsqu'elle rappelait que « *le simple fait d'être au contact de la clientèle ne semble pas être en soi une justification légitime pour restreindre la liberté de religion et de convictions du salarié. Le juge exige la justification au cas par cas de la pertinence et de la proportionnalité de la décision au regard de la tâche concrète du salarié et du contexte de son exécution afin de démontrer que l'interdiction du port de signes religieux est, en dehors de toute discrimination, proportionnée et justifiée par la tâche à accomplir dans les circonstances de l'espèce* » (Délib. HALDE 2009-117 du 6 avril 2009).

Dans la grande majorité des espèces où l'écueil des signes religieux a été soulevé, l'atteinte à l'image de l'entreprise a été analysée au travers du prisme de la clientèle. Dans des cas, c'est la clientèle, elle-même qui a fait état de la difficulté posée par le port de signes distinctifs (voir Cass. soc., 8 juill. 2020, *op. cit.*), dans d'autres, comme dans la présente espèce, c'est par anticipation du retour de la clientèle que l'employeur a souhaité que le salarié délaisse tout signe religieux.

Dans son arrêt, la Cour de cassation confirme que ces deux situations teintées de subjectivités ne correspondent pas à une « *exigence professionnelle et déterminante* » (voir, sur ce point, CJUE, 14 mars 2017, aff. C-157/15 et C-188/15). Cette dernière notion renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature et/ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle. En effet, l'appréciation de signes religieux visibles dépend certes d'une appréciation personnelle, mais sera également différente selon certains secteurs d'activité. Incontestablement, le contact avec la clientèle diffère entre une assistante d'un cabinet comptable qui reçoit de manière ponctuelle du public et une salariée dans un magasin de prêt à porter qui véhicule bien souvent l'image vestimentaire de la marque et est en lien régulier avec la clientèle.

Qu'entendre par « *exigence professionnelle essentielle et déterminante* », seule justification permettant à l'employeur de ne pas recourir à une clause de neutralité dans le règlement intérieur ? Incontestablement, une manifestation des exigences professionnelles se traduit par le respect des règles d'hygiène et de sécurité. Sur ce fondement, il est concevable que le port de signe religieux soit interdit dans les domaines agroalimentaire, industriel, artisanat... Attention toutefois à l'excès, une généralisation dans ces entreprises s'inscrivant dans ces activités à tous les postes de travail ne paraît pas soutenable, tels sont les cas des postes de nature administratif ou commerciale – pour ces dernières une clause de neutralité dans le règlement intérieur est indispensable-. De la même manière, l'exigence professionnelle essentielle se retrouve dans des emplois où l'apparence du salarié joue un rôle primordial (ex : mannequinat...). Force est d'admettre que les hypothèses ne sont pas nombreuses.

Au contraire, il convient d'exclure de ce fondement toute considération de nature économique, tout positionnement politique ou éthique véhiculé par l'entreprise. Ainsi, dans son pourvoi, la société Camaïeu faisait valoir que le port du voile par la salariée était en contradiction « *de la conception que Camaïeu se fait de la féminité* » et « *que le changement de présentation vestimentaire de la salariée a perturbé les identités préétablies que l'employeur jugeait comme essentielles au développement de son activité commerciale assise sur une conception de l'image de la femme contraire à celle communément perçue chez celles qui arborent le foulard islamique* ». Cet argument fût toutefois rejeté par les juges, le considérant certainement trop empreint de

subjectivité. Il n'en demeure pas moins que cet argument paraissait particulièrement soutenable lorsque l'on sait que la Cour de cassation a validé certains licenciements en raison du fait qu'un salarié s'opposait de manière répétée à la politique commerciale choisie par l'entreprise (Cass. soc., 30 mai 1995, n° 93-45.671). Le refus réitéré d'ôter un signe religieux visible contraire à la politique commerciale de la société ne traduit-il pas une opposition à cette dernière ?

En dehors de ce fondement général, et pour la Cour de cassation, seule une clause figurant dans le règlement intérieur de l'entreprise interdisant « *le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients* », paraît légitimer cette interdiction. Par cet arrêt, de nouveau le règlement intérieur (ou un document équivalent et répondant au formalisme de l'article L. 1321-4 du C. trav.) se révèle être le seul outil permettant de restreindre les libertés individuelles du salarié au sein de l'entreprise. Sur cet aspect, la Cour de cassation demeure plus restrictive que la CJUE (CJUE 14 mars 2017, Op. cit.) qui avait évoqué qu'une règle interne à l'entreprise puisse encadrer la liberté religieuse sans toutefois imposer qu'elle soit écrite.

*"La position de la Cour de cassation dans l'arrêt du 14 avril 2021 suscite plusieurs interrogations".*

La position de la Cour de cassation dans l'arrêt du 14 avril 2021 suscite plusieurs interrogations.

Elle paraît en décalage avec la volonté du législateur de réduire le nombre d'entreprises dans lesquelles un règlement intérieur doit être mis en place. Instauré par la loi Pacte n° 2019-486 du 22 mai 2019, et depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, le seuil d'effectif d'une entreprise imposant la rédaction d'un règlement intérieur a été relevé à 50 salariés alors qu'antérieurement il était fixé à 20 salariés (C. trav., art. L. 1311-2). Si certes, l'effectif requis de 50 salariés concerne les entreprises qui ne disposaient pas de règlement intérieur (ou nouvellement constituées), des entreprises de taille moyenne notamment dans le secteur du bâtiment récemment créées ne peuvent faire l'économie d'un règlement intérieur. C'est la raison pour laquelle, notamment pour généraliser la neutralité des salariés, un règlement intérieur est indispensable quel que soit l'effectif de l'entreprise. Aucun employeur ne peut en faire l'économie.

Ces dernières années, le règlement intérieur est devenu le véritable outil pour apporter des limitations aux libertés individuelles des salariés. Si la spécificité du contrat de travail propre à chaque salarié ne permet pas d'étendre ces limitations, le caractère général du règlement intérieur facilite la mise en œuvre de ces encadrements. À ce titre, l'article L. 1321-1 insiste sur le fait que ce document unilatéral permet de fixer « *les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur* ». La Cour de cassation et le Conseil d'État ont en conséquence échauffé une nomenclature précise liée aux contrôles opérés par l'employeur ou aux limitations liées à la tenue vestimentaire des salariés (voir, par exemple, Cass. soc., 18 fév. 1998, n° 95-

43.491) du moment que ceux-ci sont justifiés par la nature de la tâche à accomplir et proportionnés au but recherché. La Cour de cassation rappelle dans la présente espèce le rôle cardinal du règlement intérieur sur ce point.

Pourtant, n'octroie-t-on pas un rôle trop important au règlement intérieur ? Dans le balancement entre la protection des libertés fondamentales du salarié et les intérêts professionnels de l'employeur, un document établi unilatéralement par ce dernier légitimerait des considérations restrictives strictement subjectives propres et spécifiques à l'entreprise. Cette position ne paraît pas soutenable hormis si la loi le permettrait expressément. Si aujourd'hui le Code du travail reconnaît la neutralité de l'entreprise par l'intermédiaire du règlement intérieur conformément à l'article L. 1321-2-1 du Code du travail, à l'époque, celui-ci n'était pas encore en vigueur -la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a porté création de cet article-.

Certes, il pourrait être opposé à ces considérations que la procédure de mise en œuvre du règlement intérieur prévue par l'article L. 1321-4 du Code du travail fait intervenir la consultation du comité social et économique et la validation par l'inspecteur du travail. Néanmoins, concernant ce dernier, il n'y a en général que peu de retour de sa part sur l'appréciation de la rédaction d'un règlement intérieur -qui s'expliquent certainement par le manque de temps dont l'inspection du travail dispose-. Par ailleurs, il a été constaté des disparités d'appréciation entre inspecteurs du travail selon les départements.

Si le législateur a pris conscience de l'importance excessive octroyée au règlement intérieur pour limiter l'expression de la liberté de la religion en créant spécifiquement l'article L. 1321-2-1 du Code du travail, il conviendrait de faire de même pour certaines limitations que l'on retrouve typiquement dans certains règlements intérieurs tels que certains contrôles opérés par l'employeur (ex : contrôle des effets personnels, contrôle d'alcoolémie ou dépistage de drogue).

Si la question ne se posait pas dans l'arrêt commenté, l'arrêt du 22 novembre 2017 avait jeté les prémises d'une obligation de reclassement à laquelle serait soumise l'employeur au profit du salarié qui ne souhaiterait pas ôter tout signe ostentatoire religieux préalablement à son licenciement (Cass. soc., 22 nov. 2017, op. cit.). La Cour de cassation a clairement précisé qu'en « *présence du refus d'une salariée de se conformer à une telle clause dans l'exercice de ses activités professionnelles auprès des clients de l'entreprise, il appartient à l'employeur de rechercher si, tout en tenant compte des contraintes inhérentes à l'entreprise et sans que celle-ci ait à subir une charge supplémentaire, il lui est possible de proposer à la salariée un poste de travail n'impliquant pas de contact visuel avec ces clients, plutôt que de procéder à son licenciement* ». Depuis cet arrêt de la Chambre sociale, à notre connaissance, les juges n'ont plus fait référence à cette obligation préliminaire de reclassement. Peut-on considérer au regard de l'arrêt du 14 avril 2021 que cette obligation est supprimée ? Cette obligation posée par l'arrêt du 22 novembre 2017 est particulièrement mal aisée dans sa mise en œuvre pratique dans la mesure où il existe une incertitude totale sur le champ professionnel et territorial des propositions de poste que doivent faire l'employeur. Si cette obligation était maintenue dans l'avenir, il n'est aucunement souhaitable de faire un décalque de ses modalités de mise en œuvre sur l'obligation de reclassement qui pèse en matière d'inaptitude physique du salarié ou de licenciement économique.

La présente espèce porte sur des faits antérieurs à la rédaction de l'article L. 1321-2-1, lequel précise que « le règlement intérieur peut contenir des dispositions inscrivant le principe de neutralité et restreignant la manifestation des convictions des salariés si ces restrictions sont justifiées par l'exercice d'autres libertés et droits fondamentaux ou par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise et si elles sont proportionnées au but recherché ». À la lettre de cet article, un sérieux doute existe sur le fait si l'atteinte à l'image de marque en raison du contact du salarié avec la clientèle entre dans le champ d'application de cet article. La notion de « nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise » ne le permet pas dans la mesure où l'atteinte doit rester interne à l'entreprise – cette notion évoque fortement le trouble au fonctionnement de l'entreprise que l'on retrouve en matière de licenciement-. Il pourrait être concevable de justifier cette clause de neutralité si l'expression religieuse risque de perturber l'entente, l'atmosphère de travail ou la productivité des salariés. Sur ce point le guide pratique Employeurs – Faits religieux dans les entreprises – publié en 2017 engendre une confusion malheureusement en associant « nécessités du fonctionnement de l'entreprise » et « nécessité de l'activité de l'entreprise » tout en reconnaissant sur ce dernier fondement l'interdiction possible pour les salariés en contact avec la clientèle. Les nécessités de l'activité de l'entreprise prennent en compte des considérations

de nature subjective et économique ce qui n'est pas le cas du fonctionnement de l'entreprise qui repose sur des considérations objectives et internes à l'entreprise.

La notion d'« exercice d'autres libertés et droits fondamentaux » ne légitime pas plus la limitation liée à l'image de marque de l'entreprise. Comme dans l'espèce, un employeur pourrait être tenté d'invoquer l'atteinte à la liberté d'entreprise par l'utilisation de signes religieux. Il n'en est pourtant rien. Si le port de signes religieux par certains salariés risque d'impacter économiquement l'entreprise en raison d'un délaissement par une partie de la clientèle, elle n'affecte aucunement la liberté d'entreprendre qui doit être entendue comme le droit de créer et d'exercer librement une activité économique dans le domaine de son choix et comme on l'entend. En conséquence, aucune certitude n'existe sur le fait que la position de la Cour de cassation adoptée dans l'arrêt perdure lorsque lui sera soumis un contentieux en lien avec l'article L. 1321-2-1, hormis si les juges substituent à la notion de « nécessité au bon fonctionnement de l'entreprise » celle adoptée par le Guide pratique sur les faits religieux dans l'entreprise de « nécessité de l'activité de l'entreprise ». Si cela devait se traduire, cette appréciation extensive de la nécessité au bon fonctionnement de l'entreprise matérialiserait un sacrifice des libertés individuelles des salariés au profit d'intérêts économiques de l'entreprise.

## Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 6 septembre 2019), Mme X... a été engagée par la société Camaïeu international le 11 juillet 2012 en qualité de vendeuse.
2. La salariée a bénéficié d'un congé parental du 29 janvier au 28 juillet 2015. A son retour de congé, elle s'est présentée à son poste de travail avec un foulard dissimulant ses cheveux, ses oreilles et son cou. L'employeur lui a demandé de retirer son foulard et à la suite du refus opposé par la salariée, a placé celle-ci en dispense d'activité le 6 août 2015, puis l'a licenciée pour cause réelle et sérieuse le 9 septembre suivant.
3. Soutenant être victime de discrimination en raison de ses convictions religieuses, la salariée a saisi la juridiction prud'homale, le 4 février 2016, de demandes tendant à la nullité de son licenciement et au paiement de diverses sommes.

## Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses première, deuxième, troisième, cinquième, sixième, septième et treizième branches, ci-après annexé

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

Sur le moyen, pris en ses quatrième et huitième à douzième branches

Enoncé du moyen

5. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement de la salariée est nul et de le condamner à lui verser une certaine somme à titre de dommages-intérêts, alors :

« 4°/ que les droits des personnes et les libertés individuelles et collectives peuvent être valablement restreints de manière individuelle, sur le fondement de l'article L. 1121-1 du code du travail, et que la preuve est libre en matière prud'homale ; qu'en l'absence de clause de neutralité dans le règlement intérieur ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, la preuve de l'existence d'une politique de neutralité peut être rapportée par l'invocation de restrictions individuelles formulées sur le fondement de l'article L. 1121-1 du code du travail et, plus généralement, par tout autre moyen de preuve licite, sauf le cas échéant à réserver une telle faculté aux seuls employeurs justifiant d'une mesure de licenciement notifiée avant le 22 novembre 2017 ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir l'existence, en son sein, d'une politique de neutralité illustrée par la restriction collective résultant de l'article 11 du règlement intérieur et des restrictions individuelles systématiquement adoptées à l'égard des salariées se présentant au travail avec un foulard, et faisait valoir qu'une telle politique était poursuivie de manière cohérente et systématique, à chaque fois que la société se trouvait confrontée à la situation qui s'était présentée au retour du congé parental de la salariée, et défendue, à chaque fois que nécessaire, devant le juge, la Halde et, en dernier lieu, le Défenseur des droits ; que pour conclure à la nullité du licenciement de la salariée, la cour d'appel a subordonné la preuve de l'existence d'une politique de neutralité au sein de la société à l'existence d'une clause de neutralité figurant dans le règlement intérieur ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, ajoutant ainsi aux articles L. 1121-1, L. 1321-3, L. 1132-1 et L. 1133-1 du code du travail, une exigence de source formelle à la neutralité de l'entreprise qu'ils ne comportent pas, et a violé lesdits articles ;

8°/dès lors que l'employeur invoque le bénéfice des dispositions de l'article L. 1133-1 du code du travail, il incombe au juge d'examiner l'ensemble des éléments que l'employeur fait valoir pour démontrer que la différence de traitement en litige répond à une exigence professionnelle essentielle, déterminante et proportionnée, poursuivant un objectif légitime ; que de telles justifications n'ont pas à résulter exclusivement du seul règlement intérieur ; qu'en écartant l'existence d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 4, § 1, de la directive du 27 novembre 2000, sans examiner l'argumentation qui lui était soumise au regard : (i) de la nature de l'activité exercée par la salariée, (ii) des conditions d'exercice de l'activité de Mme X... tenant au fait que « Les fonctions de vendeuse s'exercent principalement sur une surface de vente spécifiquement construite autour

de l'oeil de la cliente, et avec pour objectif de mettre en valeur les produits de l'entreprise», et «au sein d'une collectivité de travail», (iii) de «la volonté de la société de garantir le respect de la détermination de ses surfaces commerciales», (iv) de la «volonté de la société de faire prévaloir le respect des engagements contractuels acceptés par Mme X...», (v) «du caractère spontané, ostentatoire et permanent des modalités d'expression de ses convictions religieuses retenues par Mme X...», (vi) «de la position cohérente adoptée par la société à chaque fois qu'elle s'est trouvée [confrontée] à la difficulté en débat», (vii) «de la durée pendant laquelle Mme X... avait elle-même exercé ses fonctions sans porter de foulard», (viii) «du droit à l'emploi des autres salariés de l'entreprise», (ix) «de la capacité de Mme X... à retrouver un emploi compatible avec la tenue illustrée par sa pièce no 4», et «de la nature de la pratique en débat», et en affirmant que la préoccupation de l'employeur était explicitement placée sur le seul terrain de l'image de l'entreprise au regard de l'atteinte à sa politique commerciale, et en se limitant à vérifier si l'image de l'entreprise pouvait en l'espèce justifier le code vestimentaire imposé par la société à ses salariées, la cour d'appel a méconnu l'office qui lui incombait, et violé l'article L. 1134-1 du code du travail ; 9°/ que l'article 4 de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail dispose que les États membres peuvent, en présence d'une exigence professionnelle et déterminante, décider que la discrimination n'est pas constituée ; qu'en application de ce texte, l'article L. 1133-1 du code du travail affirme que l'interdiction des discriminations «ne fait pas obstacle aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée» ; que la notion d'exigence professionnelle et déterminante «renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité en cause» ; qu'en jugeant que l'interdiction faite à la salariée de porter le foulard islamique dans ses contacts avec les clients, en l'absence de clause restreignant expressément la liberté de religion dans le règlement intérieur de l'entreprise, et résultant seulement d'un ordre oral donné à cette dernière et visant un signe religieux déterminé, relève d'une discrimination fondée sur les convictions religieuses, et ne saurait être considérée comme relevant d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 4, § 1, de la directive du 27 novembre 2000, quand l'employeur démontrait (i) l'existence d'une exigence professionnelle essentielle fondée sur la nature de l'emploi de vendeuse de la salariée, emploi impliquant un contact direct avec la clientèle et l'appartenance à une collectivité de travail, le contenu du contrat de travail, la définition de fonction applicable, le règlement intérieur applicable, la nature de l'activité de l'entreprise, son image de marque et son choix de positionnement commercial, destiné à exprimer la féminité de sa clientèle sans dissimuler son corps et ses cheveux, au moyen de magasins conçus pour mettre en valeur les produits de l'entreprise, (ii) l'existence d'un objectif légitime tenant à sa volonté de projeter une certaine image commerciale, de garantir le respect de la destination de ses surfaces commerciales, de faire prévaloir le respect des engagements contractuels acceptés par la salariée, de sa définition de fonction et de l'article 11 du règlement intérieur, au regard du caractère spontané, ostentatoire et permanent des modalités d'expression de ses convictions religieuses retenues par la salariée, et de la position cohérente déjà adoptée par la société dans des circonstances comparables, et (iii) l'existence d'une exigence proportionnée, au regard de la durée pendant laquelle la salariée avait elle-même exercé ses fonctions sans porter de foulard, de la conciliation proposée par la société et de l'impossibilité d'une conciliation moins contraignante, du principe de la liberté d'entreprise et du droit à l'emploi des autres salariés, de la volonté de l'entreprise de concilier la liberté de la salariée de manifester ses convictions religieuses avec les droits et libertés de ses collègues de travail et de la clientèle, de la capacité de la salariée à retrouver un emploi compatible avec le port du foulard islamique, et de la nature de la pratique en débat, tous éléments fournissant une justification conforme aux exigences légales à l'instruction donnée à la salariée de ne pas porter son foulard sur la surface de vente, la cour d'appel a violé les articles L. 1121-1, L. 1132-1 et L. 1133-1 du code du travail, mettant en œuvre en droit interne les dispositions des articles 2, § 2, et 4, § 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 ;

10°/ que la démonstration de l'existence d'une exigence professionnelle essentielle, déterminante et proportionnée, poursuivant un objectif légitime, au sens de l'article L. 1133-1 du code du travail, n'est pas subordonnée à l'existence d'un trouble objectif ; qu'en faisant grief à l'employeur de n'apporter aucun élément concret pour étayer un trouble suffisamment intense portant atteinte aux intérêts économique de l'entreprise et à sa liberté d'entreprise, pour écarter en l'espèce l'existence d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 4, § 1, de la directive du 27 novembre 2000, quand l'employeur faisait valoir «que toute référence à l'exigence d'un trouble objectif caractérisé, au sens où l'entend la jurisprudence française, est inopérante à l'égard de faits qui présentent en l'espèce, et par hypothèse, un lien de rattachement avec la vie professionnelle», que «la référence même à la notion de trouble objectif est en l'espèce inopérante», aux motifs notamment que «Le port d'une tenue de travail incompatible avec l'image de marque de l'entreprise porte en effet par lui-même nécessairement atteinte à l'image de l'entreprise», qu'«On ne saurait pas davantage subordonner le licenciement d'une salariée adoptant une tenue telle que celle en débat à la preuve d'une «atteinte caractérisée au chiffre d'affaires» du magasin, ou à l'existence d'une difficulté au sein de la collectivité de travail ou avec la clientèle, pour la simple raison que cela impliquerait pas hypothèse : - de tolérer une activité effective de la salariée portant par elle-même atteinte à l'image de marque de l'entreprise, à la destination commerciale de ses surfaces de vente, ainsi qu'aux droits et libertés d'autrui ; - et de permettre la multiplication de telles situations au sein de l'entreprise, par l'effet mécanique du principe d'égalité de traitement» et que «Dans son arrêt Achbita, la Cour de justice de l'Union européenne admet en effet la possibilité d'une politique de neutralité à l'égard de la clientèle, dont la justification n'est à aucun moment subordonnée à la démonstration d'un trouble objectif préalable», la cour d'appel a violé l'article L. 1133-1 du code du travail ;

11°/ que l'employeur est seul juge de la cohérence de la tenue vestimentaire du salarié avec l'image de l'entreprise, et qu'il n'appartient pas au juge de substituer son appréciation à celle de l'employeur, sauf à caractériser un abus de l'employeur ; que pour écarter en l'espèce l'existence d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante au sens de l'article 4, § 1, de la directive du 27 novembre 2000, la cour d'appel s'est employée à analyser le projet de l'entreprise, dont elle a cru pouvoir déduire un caractère «prétendument universel» des valeurs déclinées dans celui-ci, et a évoqué la position de l'employeur dans des termes démontrant qu'elle ne la faisait pas sienne, sans prendre en considération les éléments du projet d'entreprise qui étaient précisément invoqués par la lettre de licenciement et par les conclusions de l'employeur, et qui le conduisaient à affirmer que «la tenue adoptée en dernier lieu par Mme X..., telle qu'elle est illustrée par les deux photographies qu'elle verse en pièce no 4, n'est manifestement pas représentative : - de l'image que Camaieu a choisi de donner à sa marque, dans le cadre de l'usage normal de sa liberté d'entreprise ; - de la conception que Camaieu se fait de la féminité, dans le cadre de l'usage normal de sa liberté d'entreprise, et ne saurait donc être appréhendée comme une «présentation correcte» concourant à la finalité de l'entreprise, au sens de l'article 11 du règlement intérieur» ; que la cour d'appel qui a pourtant reconnu qu'il est indéniable que le changement de présentation vestimentaire de la salariée a perturbé les identités préétablies que l'employeur jugeait comme essentielles au développement de son activité commerciale assise sur une conception de l'image de la femme contraire à celle communément perçue chez celles qui arborent le foulard islamique, a omis de tirer les conséquences de ses propres constatations, et violé le principe de la liberté d'entreprendre, reconnu à l'article 16 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ;

12°/ que si le port du voile islamique participe de la dignité de la femme c'est seulement aux yeux de la religion musulmane ; qu'une telle conception de la dignité de la femme est étrangère au droit de l'Union et aux lois de la République française qui ne considèrent le port du voile islamique qu'au titre de la liberté de conviction ; qu'en jugeant que la prise en compte par une entreprise de l'attente des clients sur l'apparence physique, de ceux qui les servent fait prévaloir les règles économiques de la concurrence sur l'égalité de dignité des personnes humaines, la cour d'appel s'est référée à un concept de la dignité des personnes et spécialement des femmes qui est inexistant en droit et a ainsi privé de toute base légale sa décision au regard des articles L. 1121-1, L. 1132-1 et L. 1133-1 du code du travail, mettant en œuvre en droit interne les dispositions des articles 2, § 2, et 4, § 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000. »

## Réponse de la Cour

6. Il résulte des articles L. 1121-1, L. 1132-1, dans sa rédaction applicable, et L. 1133-1 du code du travail, mettant en œuvre en droit interne les dispositions des articles 2, § 2, et 4, § 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, que les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché. Aux termes de l'article L. 1321-3, 2o, du code du travail dans sa rédaction applicable, le règlement intérieur ne peut contenir des dispositions apportant aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

7. L'employeur, investi de la mission de faire respecter au sein de la communauté de travail l'ensemble des libertés et droits fondamentaux de chaque salarié, peut prévoir dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, en application de l'article L. 1321-5 du code du travail dans sa rédaction applicable, une clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail, dès lors que cette clause générale et indifférenciée n'est appliquée qu'aux salariés se trouvant en contact avec les clients.

8. Il résulte par ailleurs de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, 14 mars 2017, Micropole Univers, C-188/15), que la notion d'« exigence professionnelle essentielle et déterminante », au sens de l'article 4 § 1 de la directive 2000/78 du 27 novembre 2000, renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause. Elle ne saurait, en revanche, couvrir des considérations subjectives, telles que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client.

9. Ayant d'abord relevé qu'aucune clause de neutralité interdisant le port visible de tout signe politique, philosophique ou religieux sur le lieu de travail n'était prévue dans le règlement intérieur de l'entreprise ou dans une note de service soumise aux mêmes dispositions que le règlement intérieur, la cour d'appel en a déduit à bon droit que l'interdiction faite à la salariée de porter un foulard islamique caractérisait l'existence d'une discrimination directement fondée sur les convictions religieuses de l'intéressée.

10. Après avoir relevé ensuite, appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, que la justification de l'employeur était explicitement placée sur le terrain de l'image de l'entreprise au regard de l'atteinte à sa politique commerciale, laquelle serait selon lui susceptible d'être contrariée au préjudice de l'entreprise par le port du foulard islamique par l'une de ses vendeuses, la cour d'appel a exactement retenu que l'attente alléguée des clients sur l'apparence physique des vendeuses d'un commerce de détail d'habillement ne saurait constituer une exigence professionnelle essentielle et déterminante, au sens de l'article 4 § 1 de la directive no 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, tel qu'interprété par la Cour de justice de l'Union européenne.

11. La cour d'appel en a déduit à bon droit que le licenciement de la salariée, prononcé au motif du refus de celle-ci de retirer son foulard islamique lorsqu'elle était en contact avec la clientèle, qui était discriminatoire, devait être annulé.

12. Le moyen n'est donc pas fondé.

13. En l'absence de doute raisonnable quant à l'interprétation des dispositions du droit de l'Union en cause, il n'y a pas lieu de saisir la Cour de justice de l'Union européenne de la question préjudicielle soumise par la société Camaïeu international.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Président : M. Cathala

Rapporteur : Mme Sommé

Avocat général : Mme Trassoudaine-Vergier

Avocat(s) : SCP Ricard, Bendel-Vasseur, Ghnassia -SCP Thouvenin, Coudray et Grévy



LAMY  
REVUE

Jurisprudence Sociale Lamy

*Restez au fait des dernières  
évolutions jurisprudentielles !*

AJSL\_180660\_01-21\_N [FT]

www.wkf.fr 09 69 39 58 58

APPEL NON SURTAXE

## ■ LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

# 521-3 Fusion-absorption sur fond de licenciement collectif : qui a droit au PSE ?



Marie Hautefort,  
Membre du Comité  
de rédaction

Cass. soc., 14 avr. 2021, pourvoi n° 19-19.050, arrêt n° 476 FS-P

Lorsque la société absorbante poursuit une procédure de licenciement économique engagée par la société absorbée, le salarié doit bénéficier du PSE en cours d'élaboration dans l'entreprise d'accueil.

### Les faits

Le 24 septembre 2012, une salariée est convoquée à un entretien préalable fixé au 9 octobre, en vue d'un éventuel licenciement pour motif économique. Le 1<sup>er</sup> octobre, la société qui l'employait est absorbée. Le nouvel employeur est lui-même engagé dans une procédure de licenciement collectif et a présenté un projet de PSE à l'instance représentative du personnel.

Le 18 octobre, la salariée reçoit sa lettre de licenciement. Elle saisit la juridiction prud'homale demandant notamment l'attribution de dommages-intérêts pour n'avoir pas bénéficié des avantages du PSE.

### Les demandes et argumentations

L'employeur fonde sa plaidoirie sur un raisonnement qui manque de clarté par le fait qu'il mélange deux faits générateurs. Il rappelle en effet que « *les conditions d'effectif à prendre en considération pour la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi s'apprécient à la date de l'engagement de la procédure de licenciement.* » Il pourrait donc en déduire que la liste des salariés potentiellement concernés par le PSE qui va être mis en place est figée à cette date mais sa conclusion est différente : il souligne en effet « *qu'à la date de convocation à l'entretien préalable, [...] le contrat de travail de la salariée n'avait pas encore été transféré [...] en sorte que la salariée ne pouvait se prévaloir des dispositions relatives au plan de sauvegarde de l'emploi.* »

À titre subsidiaire, il fait remarquer « *que la salariée a refusé le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle qui lui offrait la possibilité d'adhérer à un dispositif d'aide à la création d'entreprise, au même titre que dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi* », elle n'a donc subi aucun préjudice justifiant une réparation.

Si imparfaite soit-elle, cette argumentation convainc la Cour d'appel d'Aix-en-Provence qui déboute la salariée de ses prétentions.

### La décision, son analyse et sa portée

L'arrêt est cassé. La Cour de cassation aborde la question sous un angle très différent de celui retenu par la cour d'appel.

- Où se situe la ligne de démarcation entre bénéficiaire ou exclu du PSE ?

Pour la Cour de cassation, manifestement, ni les considérations relatives à la date d'appréciation des effectifs pour la mise en œuvre d'un PSE ni la date d'engagement de la procédure à l'égard de la salariée ne sont des éléments pertinents.

Il faut partir des termes de l'article L. 1233-61 du Code du travail et, plus particulièrement, de ses deux premiers alinéas :

« *Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de*

trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement sur le territoire national des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. »

Si donc l'objectif premier du PSE - ce que l'on oublie trop souvent - est d'éviter des licenciements, il en résulte qu'il « ne peut s'appliquer à un salarié dont le contrat de travail a été rompu avant son adoption ».

## • À quel stade peut-on parler de « l'adoption » d'un PSE ?

Le moins qu'on puisse dire, c'est que la notion « d'adoption d'un PSE » n'est pas familière aux juristes. Adoption est plutôt un terme utilisé à propos des débats parlementaires. Un amendement est adopté, une loi aussi dès lors qu'elle a été votée. Mais le PSE...

*"La notion « d'adoption d'un PSE » n'est pas familière aux juristes".*

Dans le cas présent, il est logique de penser que la Haute Juridiction entendait se référer à un PSE arrêté après avis de l'instance représentative du personnel. L'affaire se passe en 2012, donc avant la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 qui a ouvert l'alternance

entre le PSE négocié et celui qui est établi unilatéralement par l'employeur et soumis pour avis à ce qui est maintenant le CSE.

Il est donc aujourd'hui facile de déterminer à partir de quelle date le PSE est arrêté : s'il a été négocié, c'est à la date de la signature de l'accord par des organisations syndicales représentant au moins 50 % des voix exprimées au 1<sup>er</sup> tour des élections, s'il a été établi unilatéralement, c'est après la dernière réunion du comité social et économique (C. trav., art. L. 1233-24-4).

Avant cette date, le PSE ne saurait être regardé comme « adopté » au sens du présent arrêt, il est encore « en cours d'élaboration » et, par conséquent, la salariée transférée dans la société absorbante alors que le PSE n'était pas fixé, était concernée par celui-ci.

## • Salarié injustement exclu du PSE : quelles conséquences ?

Le litige relève du contentieux de la mise en œuvre du PSE, non de son élaboration. Il ne saurait donc être question de nullité.

Deux conséquences sont donc envisageables. Si, par le fait d'avoir écarté le salarié du PSE, l'employeur lui a fait manquer une offre de reclassement, l'intéressé peut demander l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Mais plus souvent, comme c'est le cas dans la présente affaire, le salarié aura perdu des avantages financiers (ici, aide à la création d'entreprise et indemnité supraconventionnelle de licenciement). Il peut donc demander des dommages-intérêts compensatoires pour avoir été privé de ces dispositifs.

Et sur ce point, il n'a à craindre ni barème ni plafonnement, il peut prétendre à la réparation intégrale du préjudice subi.

### Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 9 mai 2019), G... a été engagée le 1<sup>er</sup> juin 2007, en qualité de chef de projet par la société Coplan Provence, qui a été absorbée le 1<sup>er</sup> octobre 2012 par la société Ginger ingénierie, devenue Oteis.

2. Après avoir été convoquée le 24 septembre 2012 à un entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 9 octobre 2012 par la société Coplan Provence, la salariée a été licenciée pour motif économique le 18 octobre 2012 par la société Ginger ingénierie, à laquelle son contrat de travail avait été transféré, dans le cadre de la fusion-absorption.

3. La salariée a saisi la juridiction prud'homale et sollicité notamment le paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice causé par la privation du bénéfice des dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi arrêté au sein de la société Ginger ingénierie le 28 novembre 2012.

### Examen des moyens

Sur le premier moyen, ci-après annexé

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

Mais sur le second moyen

Enoncé du moyen

5. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en paiement de dommages-intérêts compensatoires au titre de la privation du bénéfice des dispositifs prévus par le plan de sauvegarde de l'emploi, alors :

« 1<sup>o</sup> que le salarié dont le licenciement est envisagé alors qu'un plan de sauvegarde de l'emploi est en cours d'élaboration doit bénéficier des mesures prévues par ledit plan en cas de licenciement ; qu'en l'espèce, la salariée a été convoquée à un entretien préalable à son licenciement pour motif économique le 24 septembre 2012, puis son contrat de travail été transféré le 1<sup>er</sup> octobre 2012 par l'effet de la fusion-absorption à la société Groupe Ginger Ingénierie laquelle a poursuivi la procédure et prononcé le licenciement le 18 octobre 2012 alors qu'un plan de sauvegarde de l'emploi

était en cours d'élaboration ; qu'en considérant que la salariée ne pouvait pas bénéficier des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi définitivement arrêté le 28 novembre 2012, motif pris qu'à la date de la convocation à l'entretien préalable, soit le 24 septembre 2012, le contrat de travail n'avait pas encore été transféré, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-61 et suivants du code du travail dans la version applicable au litige et l'article 1147 ancien devenu 1231-1 du code civil ;

2°/ qu'en relevant en outre, pour rejeter sa demande, que la salariée a refusé le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle que lui offrait la possibilité d'adhérer à un dispositif d'aide à la création d'entreprise, au même titre que dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, alors que la salariée se plaignait de ce qu'elle n'avait pas pu bénéficier d'une part précisément de la somme de 8 500 euros prévue au plan de sauvegarde de l'emploi pour les salariés justifiant d'un projet de création d'entreprise, d'autre part de l'indemnité supra conventionnelle de licenciement prévue au plan de sauvegarde de l'emploi en sorte que le défaut du bénéfice des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi lui causait un préjudice indépendamment de son refus du bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle, la cour d'appel qui a ainsi statué par un motif inopérant, a violé les articles L. 1233-61 et suivants du code du travail dans la version applicable au litige et l'article 1147 ancien devenu 1231-1 du code civil. »

#### Réponse de la cour

Vu l'article L. 1233-61 du code du travail dans sa version résultant de la loi n° 2012-387 du 22 mars 2012, et l'article 1147 devenu 1231-1 du code civil :

6. S'il résulte de l'article L. 1233-61 du code du travail que le plan de sauvegarde de l'emploi qui, pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre, intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, ne peut s'appliquer à un salarié dont le contrat de travail a été rompu avant son adoption, le salarié qui a été privé du bénéfice des dispositions du plan de sauvegarde de l'emploi en raison des conditions de son licenciement est fondé à en demander réparation.

7. Pour débouter la salariée de sa demande de dommages-intérêts compensatoires au titre de la privation du bénéfice des dispositifs prévus par le plan de sauvegarde de l'emploi arrêté au sein de l'entreprise absorbante, l'arrêt retient que les conditions d'effectifs à prendre en considération pour la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi s'appréciant à la date de l'engagement de la procédure de licenciement, il convient de considérer qu'à la date de convocation à l'entretien préalable, soit le 24 septembre 2012, le contrat de travail de la salariée n'avait pas encore été transféré à la société Ginger ingénierie, en sorte que la salariée ne pouvait se prévaloir des dispositions relatives au plan de sauvegarde de l'emploi. Il relève également que, lorsque la salariée s'est vue notifier un licenciement économique, aucun plan de sauvegarde de l'emploi n'avait encore été adopté au sein du groupe Ginger ingénierie puisque ce n'est que le 28 novembre 2012 qu'un tel document a été définitivement arrêté pour prendre en compte les licenciements à venir. Il ajoute que la salariée a refusé le bénéfice du contrat de sécurisation professionnelle qui lui offrait la possibilité d'adhérer à un dispositif d'aide à la création d'entreprise, au même titre que dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

8. En se déterminant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le transfert du contrat de travail de la salariée était intervenu alors qu'un plan de sauvegarde de l'emploi était en cours d'élaboration dans l'entreprise absorbante, de sorte que celle-ci était concernée par le projet de licenciement économique collectif donnant lieu à l'élaboration du plan, et sans rechercher, comme elle y était invitée, si le licenciement avait privé la salariée du bénéfice d'une indemnité supra-conventionnelle de licenciement et d'une aide spécifique à la création d'entreprise prévue dans le dit plan, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

Portée et conséquence de la cassation

9. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation des dispositions de l'arrêt déboutant la salariée de sa demande de dommages-intérêts compensatoires au titre de la privation du bénéfice des dispositifs prévus par le plan de sauvegarde de l'emploi entraîne la cassation du chef de dispositif qui rejette sa demande en paiement d'une somme en application de l'article 700 du code de procédure civile, qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE mais seulement en ce qu'il déboute G... de sa demande en paiement de dommages-intérêts compensatoires au titre de la privation du bénéfice des dispositifs prévus par le plan de sauvegarde de l'emploi et de sa demande au titre de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 9 mai 2019, entre les parties par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence autrement composée ;

Condamne la société Otéis aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Otéis et la condamne à payer à G... 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 quatorze avril deux mille vingt et un.



LAMYLINE, c'est être PRÊTS  
pour gagner en efficacité !



Pour en savoir plus  
et tester gratuitement  
Lamyline

## ■ RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

### 521-4 **Un code de déontologie peut constituer une adjonction au règlement intérieur**



Jean-Philippe Lhernould,  
Professeur de droit privé, faculté de droit et des sciences sociales,  
Université de Poitiers

**Cass. soc., 5 mai 2021, pourvoi n° 19-25.699, arrêt n° 499 FS-P**

**Un code de déontologie, soumis à l'avis des institutions représentatives du personnel, transmis à l'inspecteur du travail et ayant fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévus par les textes pour le règlement intérieur, constitue une adjonction au règlement intérieur.**

#### Les faits

Directeur d'une importante banque d'investissement, le salarié a été licencié le juillet 2015 sur la base d'une prescription du code de déontologie mis en place par la direction de l'entreprise.

Ce code de déontologie a été pris en application de l'article L. 533-10 du Code monétaire et financier, selon lequel les prestataires de services d'investissement doivent mettre en place des règles et procédures permettant de garantir le respect par les personnes placées sous leur autorité ou agissant pour leur compte, des dispositions applicables aux prestataires eux-mêmes ainsi qu'à ces personnes, en particulier les conditions et limites dans lesquelles ces dernières peuvent effectuer pour leur propre compte des transactions personnelles. Ces conditions et limites, précise la loi, sont reprises dans le règlement intérieur et intégrées au programme d'activités du prestataire.

#### Les demandes et argumentations

Le salarié fait grief à l'arrêt de la Cour d'appel de Paris de juger que son licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse alors, selon le pourvoi, qu'un ensemble de règles éthiques destinées à gouverner la conduite des salariés et susceptibles d'être sanctionnées par l'employeur, doit nécessairement être intégré au règlement intérieur de l'entreprise. De ce fait, le respect d'un document édictant de telles règles ne

pourrait être imposé aux salariés du seul fait que les règles de forme et de publicité du règlement intérieur lui ont été appliquées, si le règlement n'a pas été formellement modifié par l'annexion de ce document. La cour d'appel ayant constaté que le règlement intérieur, tel que modifié par l'annexion du code de déontologie, n'avait été déposé auprès du conseil de prud'hommes que le 1<sup>er</sup> juillet 2015 et n'était ainsi applicable qu'à compter du 1<sup>er</sup> août 2015, aurait violé les articles L. 1321-1 et L. 1321-5 du Code du travail en considérant néanmoins que le code de déontologie était applicable dès le mois de juin 2015.

#### La décision, son analyse et sa portée

- **Opposabilité du code de déontologie au titre d'adjonction au règlement intérieur**

Le moyen du pourvoi se fixe sur l'absence d'incorporation formelle des éléments de code de déontologie au sein du règlement intérieur, alors que cette condition est prescrite par l'article L. 533-10 du Code monétaire et financier. Effectivement, il ressort des faits du litige que si l'employeur a finalement procédé à la révision du règlement intérieur par incorporation du code de déontologie, c'est à une date qui ne permettait de rendre les mesures révisées applicables au salarié au jour de son licenciement. Du

point de vue de l'article L. 533-10 du Code monétaire et financier, le pourvoi pouvait donc faire sens.

Ce n'est toutefois pas l'approche choisie par la Cour de cassation qui, par un motif de pur droit substitué à ceux critiqués, appréhende le litige sous l'angle du régime applicable aux adjonctions au règlement intérieur. En effet, conformément à l'article L. 1321-5 du Code du travail, les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les matières mentionnées aux articles L. 1321-1 et L. 1321-2 sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à celui-ci. Ils sont, en toute hypothèse, soumis aux dispositions légales relatives au règlement intérieur et l'employeur doit s'y tenir. La Cour de cassation se saisit de cette règle légale pour juger que le code de déontologie de l'entreprise, qui a été soumis à l'avis des institutions représentatives du personnel, a été transmis à l'inspecteur du travail et a fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévus par les textes pour le règlement intérieur, constitue bien une adjonction à celui-ci, et est de ce fait opposable au salarié à la date de son entrée en vigueur.

Par conséquent, l'arrêt de la Cour d'appel de Paris, qui a constaté que le code de déontologie litigieux avait été soumis pour avis au comité d'entreprise et au CHSCT le 24 juillet 2014, puis transmis à l'inspecteur du travail le 30 juillet 2014, et déposé au greffe du conseil des prud'hommes le 1<sup>er</sup> août 2014, se trouve légalement justifié. Peu importe que le code n'ait été formellement incorporé dans le règlement intérieur qu'ultérieurement.

#### • Une solution inédite applicable aux codes de déontologie et chartes éthiques

L'article L. 1321-5 du Code du travail est clair. Pour qu'il y ait adjonction au règlement intérieur, il faut, d'une part, qu'il existe dans l'entreprise un règlement intérieur, d'autre part, que les mesures concernées constituent des obligations générales et permanentes portant sur les matières couvertes par le règlement intérieur et, enfin, qu'elles aient été prises selon la procédure applicable au règlement intérieur puisque les adjonctions, explique la loi, obéissent au titre du Code du travail sur le règlement intérieur. C'est donc en toute logique que la Cour de cassation pointe le fait qu'en l'espèce le code de déontologie a été soumis à l'avis des IRP, a été transmis à l'inspection du travail et a été soumis aux formalités de dépôt et de publicité, autant de conditions exigées par l'article L. 1321-4 du Code du travail pour la mise en place du règlement intérieur. Les deux premières conditions étant par ailleurs satisfaites, le code de déontologie vaut adjonction au règlement intérieur.

L'intérêt de l'arrêt consiste à dire pour la première fois à notre connaissance qu'un code de déontologie peut suivre le régime du règlement intérieur. Dans une circulaire DGT 2008/22 du 19 novembre 2008 relative aux chartes éthiques, dispositifs d'alerte professionnelle et au règlement intérieur, l'administration du travail paraissait déjà considérer qu'en fonction de leur contenu, de tels documents pouvaient constituer des adjonctions au règlement intérieur, la circulaire s'appuyant sur quelques jugements de première instance pour soutenir cette considération. L'administration considère ainsi que lorsque le document éthique est constitué de dispositions qui relèvent toutes du champ du règlement intérieur, les règles fixées par l'article L. 1321-4 du Code du travail s'imposent à ce document qui constitue une note de service au sens de l'article L. 1321-5

du même code, ce document ne pouvant par conséquent être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis des représentants du personnel.

*"L'intérêt de l'arrêt consiste à dire pour la première fois à notre connaissance qu'un code de déontologie peut suivre le régime du règlement intérieur".*

L'arrêt commenté a pour intérêt de valider le point de vue de l'administration : un code éthique peut effectivement relever du régime du règlement intérieur par adjonction à celui-ci. Il faut, bien entendu, que les mesures visées dans ce code relèvent, au moins en partie, des règles de santé/sécurité ou de règles générales et permanentes relatives à la discipline. Dans une décision rendue il y a plus de 10 ans, la Cour de cassation avait laissé entendre qu'une telle solution avait ses faveurs, jugeant que « les obligations d'information ou de levée du secret bancaire sur les comptes personnels d'instruments financiers sur lesquels les collaborateurs exerçant une fonction sensible « ont la faculté d'agir », prévues par le règlement de l'autorité des marchés financiers, figuraient déjà dans le règlement intérieur, de sorte que le Code de déontologie n'en constituait pas une adjonction, mais une simple modalité d'application » (Cass. soc., 28 mai 2008, n° 07-15.744, JSL, 30 juin 2008, n° 236-2).

Les dispositions d'ordre éthique et déontologique peuvent donc être intégrées formellement dans le règlement intérieur soit à l'initiative de l'employeur, soit parce que la loi le prescrit, comme c'est le cas dans le secteur bancaire pour les prestataires de services d'investissement par application de l'article L. 533-10 du Code monétaire et financier. Mais elles peuvent aussi, à défaut et lorsque toutes les conditions d'assimilation sont remplies, valoir adjonction au règlement intérieur. La solution d'ensemble est parfaitement logique. Elle évite incidemment les pratiques patronales sous forme de chartes ou codes multiples (éthiques, déontologiques, informatiques...) visant à imposer unilatéralement des mesures sans subir les contraintes du règlement intérieur, les avantages de ces pratiques illégales l'emportant sur leurs inconvénients.

Lorsque l'employeur entend mettre en place des mesures éthiques et déontologiques, il doit précisément analyser le contenu de ces mesures afin de déterminer si elles relèvent en totalité, en partie ou pas du tout du périmètre du règlement intérieur. De cette analyse résultera le point de savoir si l'avis des représentants du personnel doit être sollicité (et suivie l'ensemble de la procédure applicable au règlement intérieur) ou si une simple information/consultation est nécessaire. Elle déterminera aussi la compétence de l'inspection de travail au titre de son activité de contrôle. Dès lors que les mesures prises par l'employeur ne concernent ni la discipline générale et permanente, ni l'hygiène et la sécurité, elles ne relèvent pas du règlement intérieur ; elles peuvent alors prendre la forme de textes ou de circulaires portés à la connaissance des salariés (en ce sens, circulaire DGT précitée). Si une charte quelconque devait régler des questions relatives par exemple à l'obligation de non-concurrence et de non-débauchage, aux relations de travail, aux modalités de versement de diverses primes, elle ne pourrait

pas constituer une adjonction au règlement intérieur mais serait un avenant au contrat de travail (Cass. soc., 30 nov. 2011, n° 12.905). En tout état de cause, des clauses étrangères à l'objet limitativement déterminé par les articles L. 1321-1 et L. 1321-3 du Code du travail sont, bien que présentes dans un règlement intérieur, inopposables au salarié si elles n'ont pas été intégrées à son contrat de travail. Il arrive aussi, souvent, que ces chartes contiennent des prescriptions très vagues, d'ordre managérial

(type RSE), auxquels cas elles pourraient tout au plus et à l'extrême rigueur avoir une valeur d'engagement unilatéral s'il pouvait y être décelée une portée prescriptive.

La complexité tient donc au fait que les documents à visée éthique élaborés par les entreprises ne relèvent pas nécessairement du régime juridique du règlement intérieur. Une analyse précise et détaillée est indispensable pour y voir plus clair.

## Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 25 septembre 2019), M. [C] a été engagé à compter du 4 juin 2012 en qualité de directeur investissement, par la société Cdc entreprise, aux droits de laquelle vient la société Bpifrance investissement, puis a été nommé selon avenant du 13 mai 2013, directeur du « pôle capital développement mezzanine ».

2. Le salarié a été licencié le 6 juillet 2015. Contestant son licenciement, il a saisi la juridiction prud'homale.

## Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses deuxième, troisième et quatrième branches, ci-après annexé

3. 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 griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de juger que son licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse et de rejeter toutes ses demandes, alors « qu'un ensemble de règles éthiques destinées à gouverner la conduite des salariés et susceptibles d'être sanctionnées par l'employeur, doit nécessairement être intégré au règlement intérieur de l'entreprise ; que le respect d'un document édictant de telles règles ne peut donc être imposé aux salariés du seul fait que les règles de forme et de publicité du règlement intérieur lui ont été appliquées, si le règlement n'a pas été formellement modifié par l'annexion de ce document ; que la cour d'appel a constaté que le règlement intérieur, tel que modifié par l'annexion du code de déontologie, n'avait été déposé auprès du conseil de prud'hommes que le 1<sup>er</sup> juillet 2015 et n'était ainsi applicable qu'à compter du 1<sup>er</sup> août 2015 ; qu'en considérant néanmoins que le code de déontologie était applicable à M. [C] dès le mois de juin 2015, la cour d'appel a violé les articles L. 1321-1 et L. 1321-5 du code du travail. »

## Réponse de la Cour

5. Selon l'article L. 533-10 du code monétaire et financier, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-672 du 26 juillet 2013, les prestataires de services d'investissement doivent mettre en place des règles et procédures permettant de garantir le respect par les personnes placées sous leur autorité ou agissant pour leur compte, des dispositions applicables aux prestataires eux-mêmes ainsi qu'à ces personnes, en particulier les conditions et limites dans lesquelles ces dernières peuvent effectuer pour leur propre compte des transactions personnelles. Ces conditions et limites sont reprises dans le règlement intérieur et intégrées au programme d'activités du prestataire.

6. Aux termes de l'article L. 1321-5 du code du travail, les notes de service ou tout autre document comportant des obligations générales et permanentes dans les matières mentionnées aux articles L. 1321-1 et L. 1321-2 sont, lorsqu'il existe un règlement intérieur, considérées comme des adjonctions à celui-ci. Ils sont, en toute hypothèse, soumis aux dispositions du présent titre.

7. Il s'ensuit qu'un tel document, s'il a été soumis à l'avis des institutions représentatives du personnel, a été transmis à l'inspecteur du travail et a fait l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les textes pour le règlement intérieur, constitue une adjonction à celui-ci, et est opposable au salarié à la date de son entrée en vigueur.

8. Par ce motif de pur droit, substitué à ceux critiqués, dans les conditions prévues par les articles 620, alinéa 1<sup>er</sup>, et 1015 du code de procédure civile, l'arrêt, qui a constaté que le code de déontologie avait été soumis pour avis au comité d'entreprise et au CHSCT le 24 juillet 2014, puis transmis à l'inspecteur du travail le 30 juillet 2014, et déposé au greffe du conseil des prud'hommes le 1<sup>er</sup> août 2014, se trouve légalement justifié.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

 Wolters Kluwer

LAMY  
REVUE

Semaine Sociale Lamy

*Mieux comprendre, anticiper,  
agir et réagir...*

A\_351\_180660\_01-19\_N[NA-FT]

www.wkf.fr

0 825 08 08 00 Service 0,15 € / min  
+ prix appel

# À la CJUE

## ■ DURÉE DU TRAVAIL

### 521-5 **Après les surveillances nocturnes en chambres de veille, les astreintes françaises retoquées par le droit européen ?**

CJUE, Arrêt de la Cour (grande chambre), 9 mars 2021, aff. C-344/19, D. J. contre Radiotelevizija Slovenija

La prise en compte des temps d'astreinte dans le repos du salarié doit faire l'objet d'une appréciation à la fois concrète et globale. Une période de garde sous régime d'astreinte ne constitue, dans son intégralité, du temps de travail que lorsque les contraintes imposées au travailleur affectent très significativement sa faculté de gérer son temps libre au cours de cette période. Les difficultés organisationnelles engendrées pour le travailleur et qui sont la conséquence d'éléments naturels ou relevant du libre choix de celui-ci ne sont pas pertinentes.

#### Les faits

Un salarié slovène était chargé d'assurer le fonctionnement, durant plusieurs jours consécutifs, de centres de transmission pour la télévision. Il réalisait, en plus de ses douze heures de travail dites « ordinaires », des services de garde de six heures par jour sous régime d'astreinte. Durant cette dernière période, il pouvait en théorie quitter son lieu de travail pour vaquer à ses occupations personnelles. Néanmoins, il devait être

joignable par téléphone et, si nécessaire, retourner au sein du centre de transmission dans un délai d'une heure. Seules les activités urgentes devaient alors être accomplies immédiatement, les autres pouvant être exécutées le lendemain. En pratique, il était impossible pour le salarié de rentrer à son domicile puisque le centre de télétransmission, très éloigné de son domicile, était situé dans des montagnes difficiles d'accès. Ainsi, il séjournait dans un logement de fonction mis à sa disposition par son employeur au sein du centre de transmission.



Stéphane Picard,  
Avocat associé,  
Picard Avocats



Cécile Noël,  
Juriste,  
Picard Avocats

Le salarié estimait, compte tenu des contraintes qu'elles impliquaient pour lui, que les heures pendant lesquelles il était soumis à un tel service de garde sous régime d'astreinte devaient lui être payées comme du temps de travail, peu important qu'il ait ou non effectué un travail concret durant ce service de garde. Après un rejet de sa demande en première et deuxième instances, le salarié a introduit un recours en révision auprès de la Cour suprême slovène, laquelle a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour de justice de l'Union européenne trois questions préjudicielles au titre de l'article 267 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

## Les questions préjudicielles posées à la CJUE

Par la demande de décision préjudicielle, la Cour était interrogée sur le fait de savoir si l'article 2 de la Directive 2003/88 doit être interprété en ce sens que la période de garde durant laquelle un travailleur doit être joignable par téléphone et pouvoir rejoindre son lieu de travail, en cas de besoin, dans un délai d'une heure constitue du « temps de travail » ou, au contraire, une « période de repos » au sens de cet article. Il était également demandé au juge européen si la mise à disposition d'un logement de fonction, en raison de la nature difficilement accessible du lieu de travail, ainsi que le caractère peu propice aux activités de loisir aux alentours de ce lieu de travail sont à prendre en considération dans le cadre d'une telle qualification.

Plus généralement et comme le relevaient les conclusions de l'Avocat général présentées le 6 octobre 2020, cette affaire soulevait les interrogations suivantes :

« 1) À quelles conditions le temps pendant lequel un travailleur est d'astreinte peut-il être considéré comme du temps de travail ?

2) La notion de « temps de travail » contenue dans la directive 2003/88/CE peut-elle aller jusqu'à englober des situations dans lesquelles un travailleur, bien que n'étant pas « au travail », se trouve dans une situation qui n'est pas de nature à lui offrir un repos effectif ? Et quelles sont les caractéristiques d'un « repos effectif » répondant à l'objectif de protection de la santé et de la sécurité du travailleur que vise ladite directive ?

3) Peut-on imaginer l'existence de « zones grises » au cours desquelles le travailleur n'est pas au travail, mais n'est pas non plus en repos ? »

## La décision, son analyse et sa portée

### • La compétence des juridictions nationales

À titre liminaire, la Cour rappelle qu'il appartient à la seule juridiction de renvoi – au cas présent, le juge slovène – d'examiner si les périodes de garde sous régime d'astreinte en cause doivent être ou non qualifiées de « temps de travail ». En revanche, il revient au juge européen de lui fournir des indications quant aux critères à prendre en considération lors de cet examen. Ainsi, le rôle de la CJUE est de donner une grille de lecture aux juridictions nationales dans l'hypothèse où elles seraient confrontées à problème de qualification similaire.

Ce cadre d'intervention rappelé, la Cour réaffirme que les dispositions de la Directive 2003/88 ne sauraient faire l'objet d'une

interprétation restrictive au détriment des droits du travailleur. Par conséquent, les États membres de l'Union ne sauraient déterminer unilatéralement la portée des notions de « temps de travail » et de « période de repos », en y apportant des conditions ou restrictions.

Enfin, la Cour prend le soin de rappeler que même lorsqu'elles constituent du temps de repos, les employeurs ne peuvent instaurer des périodes de garde à ce point longues ou fréquentes qu'elles engendrent un risque pour la sécurité ou la santé des travailleurs.

### • Temps de travail ou repos : deux notions exclusives l'une de l'autre

La Cour rappelle que la Directive 2003/88 définit la notion de « temps de travail » comme toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou aux pratiques nationales. Au contraire, la notion de « période de repos » s'entend de toute période qui n'est pas du temps de travail. Par conséquent, à la question de l'existence de « zones grises » entre le temps de travail et le temps de repos, la Cour répond par la négative : le salarié est soit en situation de travail, soit en situation de repos.

### • Nature des périodes d'astreinte : une qualification *in concreto*

Il ressort de la jurisprudence de la Cour qu'une période durant laquelle aucune activité n'est effectivement exercée par le travailleur au profit de son employeur ne constitue pas nécessairement une « période de repos » aux fins de l'application de la Directive 2003/88. Il convient, au cas par cas, d'analyser en globalité les circonstances de l'espèce pour déterminer si le salarié est en situation de travail ou de repos. Par la décision commentée, la Cour luxembourgeoise définit ainsi une sorte de « *checklist* » des éléments permettant de déterminer si une période de garde doit être qualifiée de temps de travail ou de temps de repos.

**Une contrainte d'une certaine intensité.** – Constitue du temps de travail l'intégralité des périodes d'astreinte au cours desquelles les contraintes imposées au travailleur affectent objectivement et très significativement la faculté, pour ce dernier, de gérer librement le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts.

**Une contrainte imposée au salarié.** – Seules les contraintes qui sont imposées au travailleur, par la réglementation nationale, par une convention collective ou par l'employeur, peuvent être prises en considération pour évaluer si une période de garde constitue du temps de travail.

**La pertinence des critères de qualification.** – En revanche, les difficultés organisationnelles qui sont la conséquence d'éléments naturels ou du libre choix du travailleur ne sont pas pertinentes. Sur ce point, le juge européen précise que la distance importante séparant le domicile librement choisi par le travailleur de l'endroit qu'il doit être en mesure de rejoindre dans un certain délai au cours de sa période de garde n'est pas, en tant que telle, un critère pertinent, tout comme le caractère peu propice aux activités de loisir de la zone dont le travailleur ne peut, en pratique, s'éloigner. Par ailleurs, si le lieu de travail se confond avec le domicile du travailleur, la seule circonstance que ce der-

nier soit tenu de demeurer sur son lieu de travail afin de pouvoir, en cas de besoin, être disponible pour son employeur ne suffit pas à qualifier cette période de travail. La Cour attire en particulier l'attention du juge national sur le délai dont dispose le salarié pour reprendre ses activités professionnelles lorsque son employeur le sollicite, les facilités qui lui sont accordées à cette fin (tel un véhicule) ainsi que la fréquence moyenne des interventions lorsqu'elle peut faire l'objet d'une estimation objective.

#### • Le droit français sur la sellette ?

La loi française définit l'astreinte « *comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.* » Le deuxième alinéa précise que « *La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif (...)* » (C. trav., art. L. 3121-9).

La Cour de cassation a également précisé que le temps de déplacement accompli lors de périodes d'astreintes fait partie intégrante de l'intervention et constitue ainsi un temps de travail effectif (Cass. soc., 31 oct. 2007, n° 06-13.232, JSL, 11 déc. 2007, n° 223-6).

En revanche, en droit français, le temps que l'on peut qualifier « d'attente » ou « d'inactivité » de la période d'astreinte est pris en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et hebdomadaire (C. trav., art. L. 3121-10). L'introduction de cette disposition par la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 avait pour objet de mettre un terme à la jurisprudence autrefois contraire de la Cour de cassation, qui considérait que les périodes d'attente « *ne peuvent être considérées comme un temps de repos, lequel suppose que le salarié soit totalement dispensé directement ou indirectement, sauf cas exceptionnels, d'accomplir pour son employeur une prestation de travail même si elle n'est qu'éventuelle ou occasionnelle* » (Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-18.452, JSL, 8 oct. 2002, n° 109-2).

Si, par son arrêt du 9 mars 2021, la Cour luxembourgeoise n'adopte pas une position aussi tranchée que celle qu'adoptait autrefois la Cour de cassation, elle soulève une potentielle non-conformité de l'article L. 3121-10 du Code du travail à la Directive 2003/88. En effet, en qualifiant, sans réserve ni nuance, toute période d'astreinte comme du temps de repos, la loi française ne permet pas une appréciation *in concreto* de cette qualification selon les circonstances de chaque situation. Or, l'interprétation posée par la CJUE lie les juridictions françaises qui seront tenues de vérifier, au cas par cas, si la qualification de temps de travail ne s'impose pas eu égard aux contraintes imposées au salarié et à leurs conséquences sur sa faculté de gérer librement son temps et de se consacrer à ses propres intérêts.

Une difficulté se pose toutefois : à partir du moment où le juge considère que le temps d'astreinte ne peut être qualifié de temps de repos eu égard aux éléments de fait qui lui sont soumis, ce temps doit-il être qualifié de temps de travail « effectif » ? Rappelons que le droit français le définit comme 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* » (C. trav., art. L. 3121-1).

Or, dans une telle situation de temps d'attente ne pouvant être qualifié de temps de repos au sens du droit européen, celui-ci ne serait pas nécessairement qualifié de temps de travail effectif

au sens du droit français : si les contraintes imposées au salarié durant le temps d'attente peuvent être très conséquentes, le salarié ne se conforme pas pour autant aux directives de l'employeur, surtout dans l'hypothèse où il n'y aurait finalement aucune intervention.

### "La Cour luxembourgeoise soulève une potentielle non-conformité de l'article L. 3121-10 du Code du travail à la Directive 2003/88".

En 2004, le Comité européen des droits sociaux avait déjà précisé que « *les périodes d'astreinte pendant lesquelles le salarié n'a pas été amené à intervenir au service de l'employeur, si elles ne constituent pas un temps de travail effectif, ne peuvent néanmoins être, sans limitation, assimilées à un temps de repos au sens de l'article 2 de la Charte sauf dans le cadre de professions déterminées ou dans des circonstances particulières et selon des mécanismes appropriés* », de sorte que « *l'assimilation des périodes d'astreinte au temps de repos constitue une violation du droit à une durée raisonnable du travail prévue par l'article 2§1* » de la Charte sociale européenne (CEDS, 12 oct. 2004, réclamation collective n° 16/2003, CFE-CGC c. France).

Dès lors, l'application de la jurisprudence européenne conduirait à distinguer trois situations :

- le temps de travail effectif au sens de l'article L. 3121-1 du Code du travail, rémunéré comme tel ;
- le temps de repos, décompté comme tel dans le calcul des durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire ;
- le temps de travail « non effectif », constitué par des périodes ne remplissant pas les conditions fixées par l'article L. 3121-1 du Code du travail mais ne pouvant pas non plus être qualifiées de temps de repos en application du droit européen tel qu'interprété par la CJUE.

Les temps d'attente des astreintes pourraient ainsi constituer, selon les circonstances propres à chaque situation, soit du temps de repos, soit du « temps de travail non effectif ». Dans les deux cas, la contrepartie financière ou sous forme de repos de l'astreinte serait identique, seule la prise en compte dans le temps de repos étant différenciée.

Cette distinction ne porte pas atteinte à l'exclusivité des notions de temps de travail et de repos posée par le juge européen. En effet, dans son arrêt du 9 mars 2021, ce dernier souligne lui-même que le mode de rémunération des travailleurs pour les périodes de garde ne relève pas de la directive 2003/88, qui ne vise qu'à fixer des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail, mais du seul droit national. Dès lors, une réglementation nationale, une convention collective ou une décision d'un employeur peut tout à fait rémunérer différemment les périodes durant lesquelles des prestations de travail sont réellement effectuées et celles durant lesquelles aucun travail effectif n'est accompli, même lorsque ces périodes doivent être considérées, dans leur intégralité, comme du « temps de travail » pour la comptabilisation des périodes minimales de repos. Dans le même sens, les périodes de garde

non qualifiées de temps de travail peuvent faire l'objet d'une indemnisation visant à compenser les désagréments occasionnés au travailleur par celles-ci.

Ainsi, il convient de bien distinguer, s'agissant des astreintes, la question de la détermination de la rémunération et celle de l'évaluation du temps de travail pour l'appréciation des durées maximales de travail et du repos minimum obligatoire.

Cette affaire n'est pas sans rappeler celle des surveillances nocturnes en « chambre de veille » applicables aux établissements sociaux et médico-sociaux gérés par des personnes privées à but non lucratif. En 2005, la Cour de Justice des Communautés Européennes (devenue CJUE) avait en effet jugé, sur question préjudicielle posée par le Conseil d'État français, que les heures de présence en chambre de veille réglementées par les articles R. 314-201 à R. 314-203-2 du Code de l'action sociale et des familles devaient être intégralement comptabilisées comme heures de travail effectif (CJCE, 1<sup>er</sup> déc. 2005, aff. C-14/04). Cette décision est d'ailleurs citée au sein de la motivation de la Cour dans sa décision du 9 mars 2021. Par suite, le Conseil d'État avait annulé le décret n° 2001-1384 du 31 décembre 2001 et enjoint au Premier ministre de prendre, dans les 3 mois, un nouveau décret

nécessaire au regard des motifs de cette décision (CE, 1<sup>ère</sup> et 6<sup>ème</sup> sous-sections réunies, 28 avr. 2006, n° 242727). Un décret n° 2007-106 du 29 janvier 2007 avait ainsi mis en conformité le recours au régime d'équivalence mis en place pour les temps passés en chambre de veille avec le respect du droit européen en matière de durée du travail.

C'est ainsi qu'en 2019, la Cour de cassation rappelait que « les différentes prescriptions énoncées par la directive précitée en matière de temps minimal de repos constituent des règles de droit social d'une importance particulière dont doit bénéficier chaque travailleur en tant que prescription minimale nécessaire pour assurer la protection de sa sécurité et de sa santé » et que « la notion de temps de travail doit être appréhendée par opposition à la période de repos, ces deux notions étant exclusives l'une de l'autre ». La Cour confirmait ainsi « que les permanences nocturnes constituent du temps de travail effectif, peu important qu'il englobe des périodes d'inaction prises en compte au titre du système d'équivalence » (Cass. soc., 6 févr. 2019, n° 17-28.752).

Le même sort sera-t-il réservé aux astreintes ? En tout cas, l'arrêt commenté appelle à une évolution du droit français à ce sujet.

L'article 2, point 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'une période de garde sous régime d'astreinte, durant laquelle un travailleur doit pouvoir rejoindre les limites de sa ville d'affectation dans un délai de 20 minutes, avec sa tenue d'intervention et le véhicule de service mis à sa disposition par son employeur, en faisant usage des droits dérogatoires au code de la route et des droits de priorité attachés à ce véhicule, ne constitue, dans son intégralité, du « temps de travail », au sens de cette disposition, que s'il découle d'une appréciation globale de l'ensemble des circonstances de l'espèce, notamment des conséquences d'un tel délai et, le cas échéant, de la fréquence moyenne d'intervention au cours de cette période, que les contraintes imposées à ce travailleur pendant ladite période sont d'une nature telle qu'elles affectent objectivement et très significativement la faculté pour ce dernier de gérer librement, au cours de la même période, le temps pendant lequel ses services professionnels ne sont pas sollicités et de consacrer ce temps à ses propres intérêts.

 Wolters Kluwer



Dans un contexte de **transformation des métiers juridiques** dont le rythme s'est encore accéléré avec la crise du Covid-19, **les professionnels du droit sont-ils prêts à relever les défis qui les attendent ?**

Un institut d'études a récemment mené une **enquête indépendante auprès de 700 professionnels du droit\*** afin d'évaluer le niveau de préparation et la résilience du secteur juridique face au futur.

\* Enquête menée en janvier 2020 par un institut d'études auprès de 700 professionnels du droit aux Etats-Unis et dans 9 pays européens dont la France, afin d'évaluer le niveau de préparation et la résilience du secteur juridique face au futur.



Téléchargez le rapport de l'enquête

Wolters Kluwer France - 14, rue Fructidor 75814 Paris Cedex 17 - SAS au capital de 75 000 000 € - TVA FR 55 480 081 306 - SIREN 480 081 306 RCS PARIS

# Au Conseil d'Etat

## ■ INAPTITUDE (SALARIÉS PROTÉGÉS)

### 521-6 Reclassement pour inaptitude du salarié protégé : prise en compte des précisions du médecin du travail ultérieures à l'avis inaptitude

CE, 1/4 ch.-r., 16 avr. 2021, n° 433905, mentionné aux tables du recueil Lebon

Le médecin du travail a un rôle essentiel dans les procédures d'inaptitude et ses préconisations et avis permettent d'orienter les recherches de poste de reclassement. La portée juridique de ces précisions ou préconisations, postérieurement à l'avis d'inaptitude, pose question, en particulier lorsque celles-ci ont pour effet de restreindre sensiblement le champ des recherches de postes de reclassement compatibles avec l'état de santé du salarié. Le Conseil d'État apporte son éclairage sur cette situation.

#### Les faits

Une salariée, auxiliaire de vie d'une association d'aide à domicile, détentrice de mandats de délégué syndical, de membre du comité d'entreprise et du CHSCT ainsi que de délégué du personnel, a été reconnue inapte par la médecine du travail à la suite de deux avis d'inaptitude successifs rendus le 9 août 2013 et le 26 août 2013.

L'avis d'inaptitude du 26 août 2013 prévoyait expressément que le reclassement était envisageable sur « *un poste sédentaire, n'imposant pas de déplacements professionnels, sur Colmar, activités administratives, accueil* » ainsi que la possibilité de suivre une formation dans le domaine tertiaire.

Après cet avis, l'association prenait attache avec le médecin du travail afin qu'il apporte des précisions permettant d'orienter la recherche de postes de reclassement. Ce dernier confirmait

FROMONT  
BRIENS | Littler



Baptiste Harlé,  
Avocat,  
Fromont Briens



Florian Clouzeau,  
Avocat

notamment que la recherche devait s'effectuer sur la commune de Colmar.

À l'aune de ces précisions, l'association a mis en œuvre des recherches de reclassement. A cette occasion, elle identifiait deux postes de secrétaire et d'assistante situés à Colmar, conformes aux préconisations de la médecine du travail. Elle proposait ces deux postes à la salariée en précisant que l'association organiserait une formation pour faciliter ce reclassement. La salariée refusait les deux propositions.

Dans ces conditions, et compte tenu du statut protecteur attaché aux mandats détenus par la salariée, l'association saisissait, le 9 février 2015, l'inspection du travail compétente en vue d'obtenir l'autorisation de licencier la salariée.

Le 31 mars 2015, l'inspecteur du travail autorisait le licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement de la salariée.

La salariée sollicitait l'annulation de cette autorisation de licenciement devant le Tribunal administratif de Strasbourg, en soutenant notamment l'existence d'un manquement de l'association à son obligation de reclassement.

Le Tribunal administratif de Strasbourg ayant rejeté sa requête, un recours était porté devant la cour administrative d'appel de Nancy, laquelle, par un arrêt du 25 juin 2019, annulait tant le jugement de première instance que la décision de l'inspecteur du travail, considérant que l'association avait manqué à son obligation de reclassement.

Dans la motivation de son arrêt, la Cour administrative d'appel de Nancy expose que « *s'il est vrai que l'employeur est tenu de suivre les préconisations du médecin du travail, la circonstance que ce dernier a fixé le périmètre de la recherche de reclassement au territoire de Colmar ne dispensait pas l'employeur, après avoir constaté les refus implicites de Mme A d'accepter les deux postes de reclassement, de poursuivre la recherche de reclassement, au besoin dans les autres départements où ses antennes sont implantées* ».

L'association formait un pourvoi devant le Conseil d'État.

## Les demandes et argumentations

Dans le cadre de son pourvoi, l'association soutenait manifestement que la cour administrative d'appel de Nancy avait commis une erreur de droit en écartant les précisions du médecin du travail afférentes au périmètre géographique de la recherche de reclassement.

En l'absence de poste disponible et conforme aux préconisations du médecin du travail sur la commune de Colmar, son obligation de reclassement devait être considérée comme remplie.

## La décision, son analyse et sa portée

Par l'arrêt commenté, en date du 16 avril 2021, le Conseil d'État annule la décision de la Cour administrative d'appel de Nancy, considérant que, « *lorsqu'après son constat d'inaptitude, le médecin du travail apporte des précisions quant aux possibilités de reclassement du salarié, ses préconisations peuvent, s'il y a lieu, être prises en compte pour apprécier le caractère sérieux de la recherche de reclassement de l'employeur* ».

Le Conseil d'État précise alors qu'en « *jugeant que l'association [...] ne pouvait, en vue de justifier du caractère sérieux de sa recherche de reclassement [...], se prévaloir, notamment des échanges qu'elle avait eus, après le constat d'inaptitude, avec le médecin du travail sur les propositions de reclassement du salarié, sans pour autant préciser qu'il n'y avait pas lieu, en l'espèce de tenir compte de ces préconisations, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit* ».

En d'autres termes, la Cour administrative d'appel de Nancy n'ayant pas considéré que les préconisations du médecin du travail, limitant la recherche de reclassement à la commune de Colmar, devaient être écartées en l'espèce, l'association pouvait s'en prévaloir pour démontrer le sérieux de ses recherches en vue de reclasser la salariée.

Pour aboutir à cette solution, le Conseil procède à un judicieux rappel des principes inhérents à l'obligation de reclassement incombant à l'employeur faisant face à un avis d'inaptitude d'un de ses salariés. En effet, en pareille hypothèse, il précise que « *le licenciement ne peut être autorisé que dans le cas où l'employeur n'a pu reclasser le salarié dans un emploi approprié à ses capacités au terme d'une recherche sérieuse* ». Toute autorisation de licenciement d'un salarié protégé émise par l'inspection du travail, en violation de ce principe, doit être annulée (CE, 30 déc. 1996, n° 163746).

Le caractère sérieux de ces recherches est analysé au regard des dispositions de l'article L. 1226-10 du Code du travail (ou de l'article L. 1226-2 du même code lorsque l'inaptitude n'a pas une origine professionnelle), cité *in extenso* dans l'arrêt, lequel prévoit notamment que l'employeur doit prendre en compte « *les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise* ».

Le médecin du travail a donc un rôle essentiel dans les procédures d'inaptitude puisque tant son avis initial que les précisions ou préconisations ultérieures qu'il serait susceptible d'apporter permettent d'orienter les recherches de poste de reclassement.

L'absence d'une telle sollicitation, postérieure à l'avis d'inaptitude, peut être un indice d'un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement (Cass. soc., 7 déc. 2017, n° 16-21.814 ; Cass. soc., 22 juin 2011, n° 10-13.800).

Cependant, la portée juridique des précisions ou préconisations apportées par le médecin du travail, postérieurement à l'avis d'inaptitude, ne ressort pas expressément des articles L. 1226-2 et 10 du Code du travail, en particulier lorsque celles-ci ont pour effet, de restreindre sensiblement le champ des recherches de postes de reclassement compatibles avec l'état de santé du salarié.

La Cour de cassation s'est prononcée sur ce point et considère à juste titre que la prise en compte des préconisations du médecin du travail postérieures à l'avis d'inaptitude, par l'employeur, concourt au respect de son obligation de reclassement (Cass. soc., 2 juin 2010 n° 08-45.020).

Par l'arrêt commenté, le Conseil d'État se rallie à la position du juge judiciaire considérant notamment que la prise en compte, par l'employeur, des préconisations du médecin du travail, postérieures à son avis d'inaptitude, est un élément probant pour démontrer le sérieux des recherches de reclassement effectuées. Il ajoute une précision importante en laissant aux juridictions

la possibilité de ne pas tenir compte de ces préconisations dans l'appréciation du respect de l'obligation de reclassement.

Cette solution équilibrée retenue par le Conseil d'État doit être saluée tant elle est de bon sens. En effet, il va de soi que face à une indication du médecin du travail, seul compétent pour apprécier la compatibilité entre l'état de santé du salarié et les postes de travail qui peuvent lui être proposés, il est de bon aloi que l'employeur se conforme à ses préconisations pour orienter les recherches de reclassement.

Dans une procédure d'ores et déjà ponctuée de nombreux chausse-trappe, l'employeur doit pouvoir, *a minima*, se reposer en toute confiance sur les indications du médecin du travail et pouvoir s'y conformer sans subir l'ire des juridictions du fond. La confirmation de principe du Conseil d'État était donc nécessaire.

Les juridictions du fond disposent d'une marge de manœuvre, ces dernières pouvant ne pas tenir compte des préconisations du médecin du travail postérieures à son avis, à charge pour elles de le motiver.

Cette souplesse est judicieuse car, rappelons-le, les précisions rendues par le médecin du travail après l'avis d'inaptitude ne sont pas réglementées et ne répondent à aucune condition de forme ou de fond. Elles peuvent, en outre, demeurer inconnues pour le salarié puisqu'elles résultent d'échanges entre le médecin et l'employeur.

Or, en pratique, il arrive que ces préconisations soient impossibles à mettre en œuvre (par exemple lorsque le médecin du travail indique que le salarié pourrait occuper un poste inéligible au reclassement car nécessitant une formation de base différente et relevant d'un autre métier - Cass. soc., 16 mars 2016, n° 13-25.927 -) ou comportent des indications imprécises ou hypothétiques.

La marge de manœuvre ainsi octroyée par le Conseil d'État peut permettre d'échapper à une prise en compte trop rigoureuse des indications émises par le médecin du travail après l'avis d'inaptitude.

*"Cette solution équilibrée retenue par le Conseil d'État doit être saluée tant elle est de bon sens".*

Au demeurant, dans l'espèce en cause, on conçoit difficilement la motivation qu'aurait pu retenir la Cour d'administrative d'appel de Nancy pour écarter les précisions faites par le médecin du travail, en particulier la restriction géographique, d'autant plus que cette dernière était déjà mentionnée dans l'avis d'inaptitude initial.

Les employeurs ne doivent toutefois pas interpréter cette décision comme une autorisation permettant de ne pas prendre en compte les précisions du médecin du travail postérieures à l'avis d'inaptitude. Le principe demeure qu'il faut, d'une part, les solliciter et, d'autre part, s'y conformer. Toutefois, dans des cas spécifiques où ces orientations apparaissent impossibles à mettre en œuvre, un arbitrage pourra être réalisé pour les écarter. En pareille hypothèse, il sera recommandé d'initier préalablement un dialogue avec le médecin du travail afin d'expliquer en quoi il n'est pas possible de les suivre et, le cas échéant, obtenir son assentiment.

Une solution qui doit être saluée puisqu'elle sécurise la procédure de licenciement pour inaptitude, en conférant une certaine fiabilité aux précisions apportées par le médecin du travail même lorsqu'elles interviennent postérieurement à l'avis d'inaptitude, tout en laissant une certaine souplesse dans leur appréciation. Cette solution est d'autant plus justifiée en l'espèce, qu'il serait disproportionné de sanctionner un employeur qui n'a fait que suivre les indications du médecin du travail par l'annulation d'une autorisation de licenciement.

1. Il ressort des pièces du dossier soumis aux juges du fond qu'à la suite d'un accident du travail survenu le 11 octobre 2012, Mme A..., salariée protégée, a été déclarée inapte à son poste d'auxiliaire de vie au sein de l'association pour l'accompagnement et le maintien à domicile. Par une décision du 31 mars 2015, l'inspectrice du travail de la 25<sup>ème</sup> section de l'inspection du travail de Mulhouse a autorisé son licenciement pour inaptitude. Par un jugement du 10 mai 2017, le tribunal administratif de Strasbourg a rejeté la demande de Mme A... tendant à l'annulation de cette décision. Par un arrêt du 25 juin 2019 contre lequel l'association pour l'accompagnement et le maintien à domicile se pourvoit en cassation, la cour administrative d'appel de Nancy a annulé ce jugement et la décision de l'inspectrice du travail du 31 mars 2015.

2. Aux termes de l'article L. 1226-10 du code du travail dans sa version applicable au litige : « Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. / Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le médecin du travail formule également des indications sur l'aptitude du salarié à bénéficier d'une formation destinée à lui proposer un poste adapté. / L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail ». Aux termes de l'article L. 1226-12 du même code dans sa version applicable au litige : « Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement. / L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions ».

3. Dans le cas où la demande de licenciement d'un salarié protégé est motivée par l'inaptitude physique, il appartient à l'administration de s'assurer, sous le contrôle du juge de l'excès de pouvoir, que l'employeur a, conformément aux dispositions de l'article L. 1226-2 du code du travail, cherché à reclasser le salarié sur d'autres postes appropriés à ses capacités, le cas échéant par la mise en oeuvre, dans l'entreprise, de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail. Le licenciement ne peut être autorisé que dans le cas où l'employeur n'a pu reclasser le salarié dans un emploi approprié à ses capacités au terme d'une recherche sérieuse, menée tant au sein de l'entreprise que dans les entreprises dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation permettent, en raison des relations qui existent avec elles, d'y effectuer la permutation de tout ou partie de son personnel. Lorsqu'après son constat d'inaptitude, le médecin du travail apporte des précisions quant aux possibilités de reclassement du salarié, ses préconisations peuvent, s'il y a lieu, être prises en compte pour apprécier le caractère sérieux de la recherche de reclassement de l'employeur.

4. Dès lors, en jugeant que l'association pour l'accompagnement et le maintien à domicile ne pouvait, en vue de justifier du caractère sérieux de sa recherche de reclassement de Mme A..., se prévaloir, notamment, des échanges qu'elle avait eus, après le constat d'inaptitude, avec le médecin de travail sur les possibilités de reclassement de cette salariée, sans pour autant retenir qu'il n'y avait pas lieu, en l'espèce, de tenir compte de ces préconisations, la cour administrative d'appel a commis une erreur de droit. Par suite, et sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens de son pourvoi, l'association pour l'accompagnement et le maintien à domicile est fondée à demander l'annulation de l'arrêt qu'elle attaque.

 Wolters Kluwer

LAMYLINE 

LAMYLINE,  
c'est être PRÊTS  
pour gagner en efficacité !

Des contenus juridiques actualisés  
**100% en ligne :**

- 16 domaines du droit couverts
- 12 000 modèles d'actes et formules prêts à l'emploi
- La documentation officielle la plus complète du marché
- Une veille juridique en continu issue d'Actualités du droit

Un moteur de recherche pertinent et des  
fonctionnalités qui répondent à vos pratiques :

- La recherche intuitive grâce à l'auto-suggestion
- Le versionning de la législation et suivi de l'affaire
- L'analyse prédictive
- Un système de veille personnalisable



Pour en savoir plus et tester  
gratuitement Lamyline

Wolters Kluwer France - 14 rue Fructidor 75814 Paris cedex 17 -  
SAS au capital de 75 000 000 € - TVA FR 55 480 081 306 SIREN 480 081 306 RCS PARIS

## ■ COEMPLOI

## 521-7 La relative sécurité de la société-mère à l'égard des difficultés de sa filiale



Hélène Nasom-Tissandier,  
Maître de conférences à  
l'Université Paris-Dauphine, PSL,  
Membre du CR2D

Cass. soc., 14 avr. 2021, pourvoi n° 19-18.738, arrêt n° 473 F-D

Dès lors que n'est pas caractérisée une volonté des sociétés-mères d'assécher leur filiale pour ne lui confier qu'une production marginale et totalement insuffisante pour assurer sa survie et même si les choix stratégiques et commerciaux n'avaient pas été nécessairement judicieux et pertinents à terme, ils ne relevaient pas pour autant d'un comportement fautif conduisant à faire endosser à ces sociétés les conséquences des revers commerciaux et financiers rencontrés par leur filiale.

### Les faits

La société Avery Dennison, qui possédait un établissement sur le site d'Elba La Monnerie, a été rachetée le 26 février 2006 par la société Molding, devenue la société Hamelin. L'établissement d'Elba La Monnerie est devenu une société en juin 2010. Le groupe Hamelin, dont la holding est la société Holdham, a décidé en juillet 2013 une réorganisation du groupe incluant la fermeture du site de production de la société Elba La Monnerie. Après signature le 29 novembre 2013 d'un accord collectif déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les salariés de celle-ci ont été licenciés pour motif économique à compter du 18 février 2014, les derniers licenciements étant notifiés le 14 mars 2015. Par jugement du 29 octobre 2014, le tribunal de commerce a ouvert une procédure de redressement judiciaire à l'égard de la société Elba La Monnerie qui a été convertie en liquidation judiciaire le 9 décembre 2014.

### Les demandes et argumentations

Des salariés de la société Elba La Monnerie ont saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes, en se prévalant à titre principal de la qualité de coemployeurs des sociétés Hamelin et Holdham et, subsidiairement, de fautes délictuelles commises par celles-ci. Leur demande est rejetée par la cour d'appel au motif de l'absence de coemploi et de faute permettant d'engager la responsabilité délictuelle.

sence de coemploi et de faute permettant d'engager la responsabilité délictuelle.

### La décision, son analyse et sa portée

La solution rendue par la Cour de cassation - décision inédite -, ne surprend pas : elle se situe dans le droit fil de la jurisprudence antérieure sur les deux points évoqués. Ce faisant, elle confirme la volonté de la Cour d'assécher ce contentieux, sécurisant dans le même temps les sociétés-mères qui ne peuvent plus que très difficilement être attirées dans la procédure collective de leurs filiales.

- La reconnaissance du coemploi : une voie très étroite

Le pourvoi étayait la demande de reconnaissance de la qualité de coemployeur des sociétés Hamelin et Holdham en deux temps. Il rappelle, d'abord, que « la qualité de coemployeur peut être reconnue à une société juridiquement distincte d'une autre, elle-même employeur, lorsqu'est caractérisée entre elles une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de cette dernière ». Surtout, quant à la méthode, il affirme que seule celle du « faisceau d'indices » permet une appréciation globale des

éléments fournis, alors que la cour d'appel aurait procédé à une appréciation isolée de chacun d'entre eux. Il affirme, ensuite, que « *l'immixtion d'une société dans la gestion économique et sociale d'une autre peut conduire à lui attribuer la qualité de coemployeur, même lorsque cette immixtion n'est pas permanente et constante* ». Il s'agit surtout de soutenir l'idée que l'urgence de l'immixtion, en l'occurrence pour pallier l'absence de dirigeant sur le site et sur une période limitée, ne suffit pas à exclure la qualité de coemployeur.

Une telle argumentation ne pouvait pas prospérer devant la Cour de cassation qui a très largement refermé la porte du coemploi depuis l'arrêt... Elle rappelle sa jurisprudence selon laquelle « *hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être qualifiée de coemployeur du personnel employé par une autre que s'il existe, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une immixtion permanente de cette société dans la gestion économique et sociale de la société employeur, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière* ». Dès lors qu'en l'espèce la filiale disposait d'une autonomie de gestion et que son directeur, hors urgence, disposait pleinement de ses pouvoirs d'employeur, le pourvoi ne pouvait être accueilli. Pourquoi, dès lors que la décision de restructuration contestée a été prise dans cette période d'urgence caractérisée par une immixtion certaine ne pourrait-on admettre que, pour ses conséquences sociales, le coemploi peut être retenu ? On peut regretter cet enfermement du coemploi dans l'anormalité des relations sociétaires et cette assimilation à des actions propres au droit commercial – la confusion de patrimoine ou la fictivité des sociétés.

*"On peut regretter cet enfermement du coemploi dans l'anormalité des relations sociétaires".*

- **L'engagement de la responsabilité délictuelle de la société-mère : une voie de plus en plus étroite**

À défaut de responsabilité contractuelle, les salariés demandaient la reconnaissance d'une faute des sociétés-mères en-

gageant leur responsabilité délictuelle, *in solidum*. La responsabilité délictuelle pourrait être engagée en cas de faute ayant concouru à la déconfiture de l'employeur à la perte d'emploi. En l'espèce, la faute serait constituée par des choix stratégiques et commerciaux qui n'étaient pas « *judicieux et pertinents à terme* ». La cour d'appel qui l'admet, sans en « *déduire que ces sociétés avaient concouru à la déconfiture de la filiale et à la disparition des emplois qui en est résulté* » aurait violé les articles 1382 et 1383, devenus 1240 et 1241 du Code civil. Plus, « *l'absence de faute ou de légèreté blâmable des sociétés mères ne saurait être inférée du constat de l'existence de difficultés économiques au niveau du groupe* » et « *qu'en se fondant sur la circonstance inopérante que les difficultés* » que connaissait la filiale « *n'étaient pas isolées mais affectaient l'ensemble des activités du groupe* », la cour d'appel a violé les mêmes textes.

De nouveau, l'argumentation était insuffisante pour convaincre la Cour de cassation. D'abord parce qu'une certaine confusion semble faite entre la faute, qui doit être objectivement caractérisée, et le lien de causalité entre cette faute et le préjudice. Quelques enseignements ressortent toutefois de la réponse de la Cour sur les éléments constitutifs de la faute. L'appréciation doit être faite *in concreto* : « *il résultait du bilan économique, social et environnemental établi par le mandataire judiciaire que la tendance structurelle à l'effondrement du chiffre d'affaires de la société Elba La Monnerie était liée à la perte d'importants marchés dans un contexte de concurrence acharnée, en dépit des nombreuses mesures prises, notamment d'investissements et de transfert de production* ». De façon fort intéressante, la Haute cour précise également qu'il n'est pas démontré que l'arrêt de la production provenait « *d'une volonté des sociétés mères d'assécher leur filiale pour ne lui confier qu'une production marginale et totalement insuffisante pour assurer sa survie* ». En d'autres termes, il aurait fallu démontrer que la société-mère avait délibérément provoqué les difficultés de sa filiale pour permettre l'ouverture d'une procédure collective et justifier les licenciements économiques. Hors cette hypothèse, il n'appartient pas au juge d'apprécier les choix stratégiques et commerciaux – ce qui n'est pas sans rappeler la jurisprudence de « l'employeur, seul juge ». S'il ne peut être reconnu une large portée à un arrêt inédit, cette illustration est utile à la compréhension de la façon dont le juge social applique restrictivement les règles de la responsabilité civile délictuelle.

### Faits et procédure

3. Selon les arrêts attaqués (Riom, 7 mai 2019), la société Avery Dennison, qui possédait un établissement sur le site d'Elba La Monnerie, a été rachetée le 26 février 2006 par la société Molding, devenue la société Hamelin. L'établissement d'Elba La Monnerie est devenu une société en juin 2010.

4. Le groupe Hamelin, dont la holding est la société Holdham, a décidé en juillet 2013 une réorganisation du groupe incluant la fermeture du site de production de la société Elba La Monnerie. Après signature le 29 novembre 2013 d'un accord collectif déterminant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les salariés de celle-ci ont été licenciés pour motif économique à compter du 18 février 2014, les derniers licenciements étant notifiés le 14 mars 2015.

5. Par jugement du 29 octobre 2014, le tribunal de commerce a ouvert une procédure de redressement judiciaire à l'égard de la société Elba La Monnerie qui a été convertie en liquidation judiciaire le 9 décembre 2014, la société G... étant désignée en qualité de liquidateur.

6. D... et d'autres salariés de la société Elba La Monnerie ont saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes, en se prévalant à titre principal de la qualité de coemployeurs des sociétés Hamelin et Holdham et, subsidiairement, de fautes délictuelles commises par celles-ci.

### Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

7. Les salariés font grief aux arrêts de dire que les sociétés Hamelin et Holdham n'ont pas la qualité de coemployeurs, de les débouter de leurs demandes tendant à voir dire que les critères d'ordre de licenciement n'ont pas été respectés et à voir condamner les sociétés Hamelin et Holdham, in solidum, au paiement de dommages-intérêts, de rappels de salaires et d'indemnités supra-légales, alors :

« 1<sup>o</sup>/ que la qualité de coemployeur peut être reconnue à une société juridiquement distincte d'une autre, elle-même employeur, lorsqu'est caractérisée entre elles une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion dans la gestion économique et sociale de cette dernière ; [...]

2<sup>o</sup>/ que l'immixtion d'une société dans la gestion économique et sociale d'une autre peut conduire à lui attribuer la qualité de coemployeur, même lorsque cette immixtion n'est pas permanente et constante ; qu'en se fondant sur la circonstance inopérante que les initiatives du directeur du groupe avaient été prises dans l'urgence pour pallier l'absence de dirigeant sur le site et sur une période limitée, la cour d'appel a violé derechef l'article L. 1221-1 du code du travail. »

### Réponse de la Cour

8. Il résulte de l'article L. 1221-1 du code du travail que, hors l'existence d'un lien de subordination, une société faisant partie d'un groupe ne peut être qualifiée de coemployeur du personnel employé par une autre que s'il existe, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une immixtion permanente de cette société dans la gestion économique et sociale de la société employeur, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière.

9. La cour d'appel a constaté que, si des ressources étaient mutualisées au sein du groupe, la société Elba La Monnerie disposait d'une certaine autonomie dans sa gestion économique et que, hormis des initiatives du directeur général du groupe prises dans l'urgence en matière sociale pour pallier l'absence de dirigeant sur le site durant des périodes limitées, le directeur de la société Elba La Monnerie exerçait pleinement ses prérogatives d'employeur. Elle a pu en déduire que les sociétés Hamelin et Holdham n'avaient pas la qualité de coemployeurs.

10. Le moyen n'est donc pas fondé.

# Table alphabétique

## CJUE

Astreintes ..... n° 521-5, p. 23

## COEMPLOI

Sécurité de la société mère à l'égard des difficultés de sa filiale ..... n° 521-7, p. 32

## DURÉE DU TRAVAIL

Astreintes ..... n° 521-5, p. 23

## HARCÈLEMENT MORAL

Panorama jurisprudentiel ..... n° 521-1, p. 4

## INAPTITUDE (SALARIÉS PROTÉGÉS)

Reclassement et prise en compte des précisions du médecin du travail ultérieures à l'avis inaptitude ..... n° 521-6, p. 27

## LIBERTÉS FONDAMENTALES

Expression religieuse d'un salarié en contact avec la clientèle ..... n° 521-2, p. 8

## LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Fusion-absorption sur fond de licenciement collectif et PSE ..... n° 521-3, p. 17

## RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Code de déontologie ..... n° 521-4, p. 20

Expression religieuse du salarié ..... n° 521-2, p. 8

## RELATIONS COLLECTIVES DU TRAVAIL

Code de déontologie ..... n° 521-4, p. 20

Règlement intérieur et expression religieuse du salarié ..... n° 521-2, p. 8

## SALARIÉS PROTÉGÉS

Inaptitude ..... n° 521-6, p. 27

## Jurisprudence Sociale Lamy

Rédactrice en chef: Fany Lalanne (fany.lalanne@wolterskluwer.com) ■ Ont collaboré à ce numéro: le Cabinet Fromont Briens-le Cabinet Picard Avocats - le Cabinet Socos Avocats - Marie Hautefort - Delphine Julien - Patrice Jean-Philippe Lhemould - Sébastien Mayoux - Hélène Nasom - Tissandier ■ Imprimerie BIALEC - 23 allée des Grands Pâquis, 54180 HEILLECOURT ■ Éditeur: WOLTERS KLUWER FRANCE - SAS au capital de 75 000 000 € ■ Siège social: 7, rue Emmy Noether, 93400 Saint Ouen ■ Service Clients: [contact@wkl.fr](mailto:contact@wkl.fr)  09 69 39 58 58 

- [www.wkl.fr](http://www.wkl.fr) - RCS Bobigny 480 081 306 - TVA FR 55 480 081 ■ Associé unique: Holding Wolters Kluwer France ■ Président-directeur général: Hubert Chemla ■ Directrice des Editions: Sylvie Duras ■ N° Commission paritaire: 1122 T 89301 - Dépôt légal: à parution - N° ISSN: 1279-8282 ■ Abonnement annuel: 738,18 € TTC ■ Périodicité: bimensuelle ■ Origine du papier: Pologne - Taux de fibres recyclées: 0% - Certification: PEFC N°2011-SKM-PEFC-43 - Eutrophisation: Ptot 0,006 kg / tonne ■ Crédit photos: Getty Images



Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle par quelque procédé que ce soit, des pages publiées dans la présente publication, faite sans autorisation de l'éditeur est illicite et constitue une contrefaçon. Les noms, prénoms et adresses de nos abonnés sont communiqués à nos services internes et organismes liés contractuellement avec la publication, sauf opposition motivée. Dans ce cas, la communication sera limitée au service abonnement. Conformément à la loi du 6 janvier 1978, ces informations peuvent donner lieu à l'exercice d'un droit d'accès et de rectification auprès de Wolters Kluwer France - Direction Commerciale

.fr

**liaisons-sociales.fr**  
**le 1<sup>er</sup> site d'actualités en**  
**continu pour toutes vos**  
**questions quotidiennes**  
**et vos réflexions**  
**stratégiques !**



**Profitez de 15 jours**  
**d'essai gratuit**



**Pour vous**  
**liaisons-sociales.fr, c'est :**



**L'ACTUALITÉ RH**  
**ET SOCIALE**  
**EN TEMPS RÉEL**

Retrouvez chaque jour, et en avant-première, les actualités RH qui vous concernent. Nourrissez vos connaissances et confortez vos décisions avec des articles publiés au fil de la journée.



**DE L'EXPERTISE JURIDIQUE**  
**ET DES CONSEILS**  
**OPÉRATIONNELS**

Enrichissez vos politiques RH grâce au meilleur des analyses et des conseils de nos spécialistes Lamy et Liaisons Sociales. Une question ? Trouvez la réponse dans les fiches questions/réponses et les dossiers thématiques.



**TOUTE LA LÉGISLATION**  
**RH ET SOCIALE**  
**D'UN SIMPLE CLIC**

Accédez facilement à toute la documentation officielle sur les RH et aux textes intégraux : droit social, Code du travail, Code de la sécurité sociale, conventions collectives. Vous avez les bons repères pour prendre la bonne décision.

