

8 juillet 2026

Cour de cassation

Pourvoi n° 24-17.481

Chambre sociale – Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00610

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

HE1

COUR DE CASSATION

Arrêt du 8 juillet 2026

Cassation partielle

Mme MARIETTE, conseillère doyenne
faisant fonction de présidente

Arrêt n° 610 F-D

Pourvoi n° X 24-17.481

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 8 JUILLET 2026

Mme [Y] [G], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° X 24-17.481 contre l'arrêt rendu le 23 novembre 2023 par la cour d'appel de Pau (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Centrale d'approvisionnement des Landes (Scalandes), société anonyme coopérative de commerçants, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, quatre moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Brinet, conseillère, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de Mme [G], de Me Isabelle Galy, avocat de la société Centrale d'approvisionnement des Landes, après débats en l'audience publique du 9 juin 2026 où étaient présentes Mme Mariette, conseillère doyenne faisant fonction de présidente, Mme Brinet, conseillère rapporteure, Mme Degouys, conseillère, et Mme Helary, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée de la présidente et des conseillères précitées, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Pau, 23 novembre 2023), Mme [G], engagée en qualité de responsable du personnel, le 19 juin 2000, par la société Centrale d'approvisionnement des Landes (la société), exerçait en dernier lieu les fonctions de directrice des ressources humaines et était membre du comité de direction.
2. Licenciée pour faute grave le 7 novembre 2019, elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes en nullité de ce licenciement et en paiement de diverses sommes à ce titre et à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral et manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen pris en sa troisième branche

Enoncé du moyen

3. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de dommages et intérêts pour harcèlement moral, de sa demande de nullité de son licenciement et des demandes financières subséquentes, de dire son licenciement fondé sur une faute grave et de la débouter de ses demandes en paiement de rappel de salaire pour la mise à pied conservatoire

et les congés payés afférents, d'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents, et d'indemnité conventionnelle de licenciement, alors « que pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; que, dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté qu'un courrier du 24 octobre 2019 adressé au PDG de la société par les trois salariées du service RH alertait "sur la dégradation du climat social en Scalandes depuis l'arrivée à la direction de M. [D] [B]" et les "pratiques managériales toxiques et condamnables" de ce dernier ; qu'elle a énoncé qu'une assistante RH indiquait avoir vu Mme [G] " de plus en plus en souffrance face au 'management' de [D] [B] jusqu'à être très affaiblie sur les dernières semaines", précisait que "concernant le recrutement, [D] [B] imposait les dates d'entretien à [Y] [G] sans se soucier de sa disponibilité (...). Elle n'avait alors d'autre choix que de s'exécuter" et que celle-ci avait été écartée du recrutement de certains salariés, et ajoutait avoir "été témoin à plusieurs reprises de l'asservissement de [Y] [G]" en faisant notamment référence à l'entrée inopinée de M. [B] dans le bureau de cette dernière même lorsqu'elle était en rendez-vous, parfois "en trombe" en "claquant la porte derrière lui", signe qu'il était mécontent ; que la cour d'appel a relevé qu'une autre assistante RH écrivait que les agissements et le management de M. [B] avaient engendré une réelle souffrance au travail et que "[Y] [G] [lui a parlé] de situations totalement inappropriées directement en lien avec M. [B]", par exemple le fait qu'il cherchait à détruire les relations interpersonnelles entre les membres du Codir, et qu'une troisième assistante RH reprenait les propos de ses collègues concernant les échanges entre Mme [G] et M. [B] et concluait son témoignage ainsi : "plus le temps passait et plus l'étau se resserrait et [Y] [G] restait fidèle à ses valeurs ce qui a fortement déplu à [D] [B] qui n'a pas trouvé d'autre solution que de 'mettre sa tête sur un pic' (formule chère à [D] [B]) puisqu'elle défendait la Scalandes et ses intérêts et non pas lui-même" ; qu'il ressort encore de l'arrêt que des articles de presse relayaient la mobilisation d'une trentaine de salariés de la société le 30 novembre 2019 pour dénoncer un malaise social, des techniques managériales de terreur et de nombreux départs par démission ou licenciement depuis deux ans et l'arrivée d'un nouveau directeur à la tête de l'entreprise, qu'un courrier du représentant du syndicat FO du 27 novembre 2019 faisait état d'un malaise social grandissant au sein de la société, en particulier au service RH, et d'une entrave à l'exercice des prérogatives syndicales du représentant du syndicat dans l'entreprise M. [N], et que ce dernier exposait que son responsable lui avait demandé de ne plus aller aux ressources humaines "car c'était mal vu d'y aller", qu'il lui avait "expliqué que Mme [G] était mal vue ainsi que les personnes de son service", et que "lors de la mise à pied de Mme [G], on [lui] a dit qu'elle ne faisait plus partie de l'entreprise car M. [B] ne l'aimait pas" ; que la cour d'appel a ajouté qu'une lettre du 18 novembre 2019 adressée au PDG par "plusieurs salariés du service commercial, cadres et agents de maîtrise" dénonçait les "agissements et l'atmosphère pesante instaurée par [D] [B]" et les conséquences sur leur santé, que le rapport de l'expert désigné par le CSE, en raison d'un risque grave sur les conditions de travail des salariés, relevait qu'il existait un conflit ouvert entre une partie des salariés et leur direction générale et que les tensions s'étaient cristallisées depuis la mise à pied et le licenciement de Mme [G] et l'arrêt de travail des salariés du service RH ; que pour affirmer cependant que les éléments produits, pris dans leur ensemble, s'ils évoquaient une situation délicate pour les salariés du service RH jusqu'à la mise à pied puis le licenciement de sa directrice, ne permettaient pas de supposer l'existence d'un harcèlement envers Mme [G] en particulier, la cour d'appel a retenu que l'ensemble des éléments produits par la salariée laissait supposer l'existence d'un management déviant de la part de M. [B] à l'égard de certains salariés mais que ce climat ne pouvait être assimilé en lui-même à un harcèlement moral envers Mme [G], laquelle décrivait des difficultés relationnelles certaines avec son supérieur hiérarchique qu'elle avait souhaité dénoncer au PDG, qu'elle ne pouvait cependant arguer du fait que son avenir professionnel était compromis, ayant été promue DRH au début de l'année 2019 par M. [B] qui dirigeait l'entreprise depuis un peu plus d'un an, qu'aucun élément médical ne permettait de considérer qu'elle avait connu une altération de son état physique ou psychique, qu'elle avait été désignée temporairement référente harcèlement lors de la réunion du CSE du 27 mars 2019 sans pour autant dénoncer quelque fait que ce soit, et qu'il était également permis de s'interroger sur le harcèlement moral dont elle se disait victime et qui supposait des agissements répétés dès lors qu'elle ne décrivait aucun acte de la sorte dans le document rédigé en préparation de son entretien avec le PDG le 25 septembre 2019, ni n'y utilisait le vocable de "harcèlement" ; qu'en statuant ainsi par des motifs impropres à exclure l'existence d'éléments laissant présumer un harcèlement moral à l'égard de Mme [G], la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1152-1 du code du travail :

4. Aux termes de ce texte, aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

5. Il en résulte que les méthodes de gestion au sein de l'entreprise qui ont pour effet de dégrader les conditions de travail d'un salarié et sont susceptibles d'altérer sa santé physique ou mentale, caractérisent un harcèlement moral sans qu'il soit nécessaire pour celui-ci de démontrer qu'il a été personnellement visé par ce harcèlement.

6. Pour débouter la salariée de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral, l'arrêt constate, d'abord, que la salariée présente de nombreux témoignages faisant état d'une dégradation du climat social au sein de la société depuis l'arrivée à la direction de M. [B], directeur général, et plus particulièrement de pratiques managériales toxiques à l'égard des assistantes de la salariée au sein du service des ressources humaines et en déduit que ces éléments laissent supposer l'existence d'un management déviant de la part de M. [B] à l'égard de certains salariés ayant conduit le CSE à solliciter une expertise sur les risques psycho-sociaux.

7. Il retient ensuite que ce climat ne saurait toutefois être assimilé en lui-même à un harcèlement moral envers la salariée qui décrit des difficultés relationnelles certaines avec son supérieur hiérarchique qu'elle a souhaité dénoncer au PDG de la société, que la salariée ne peut cependant pas arguer du fait que son avenir professionnel était compromis alors qu'elle a été promue directrice des ressources humaines par M. [B] au début de l'année 2019, alors qu'il dirigeait l'entreprise depuis un peu plus d'un an, qu'elle a de plus été désignée temporairement référente harcèlement lors de la réunion du CSE du 27 mars 2019 sans pour autant dénoncer quelque fait que ce soit.

8. Il ajoute qu'elle ne décrit aucun agissements répétés à son encontre dans le document qu'elle a rédigé en préparation de son entretien avec le PDG de la société le 25 septembre 2019, ni n'utilise le vocable de harcèlement et en déduit que les éléments produits, pris dans leur ensemble, s'ils évoquent une situation délicate pour les salariés du service des ressources humaines de la société, ne permettent pas de supposer l'existence d'un harcèlement envers Mme [G] en particulier.

9. En statuant ainsi, alors qu'elle constatait des méthodes managériales déviantes du directeur général à l'égard des salariées du service des ressources humaines dont l'intéressée était la directrice, ce dont il résultait que celle-ci avait été contrainte de subir un environnement de travail ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité et d'altérer sa santé physique ou mentale, peu important qu'elle n'ait pas été directement visée par ces agissements, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Moyens

Et sur le deuxième moyen

Enoncé du moyen

10. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de la demande en dommages et intérêts pour manquement de la société à ses obligations contractuelles, alors « que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit

prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ; qu'il méconnaît cette obligation légale s'il ne justifie pas avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail ; qu'en l'espèce, il résulte de l'arrêt que la lettre de licenciement indiquait que lors de l'entretien du 25 septembre 2019 avec le PDG de la société, la salariée avait porté des accusations contre M. [B] en lui prêtant des "propos et des comportements indignes (...) (manipulation par le mensonge, politique d'isolement des adhérents et des permanents, appropriation des idées des autres, favoritisme à l'égard de certains fournisseurs, placement de ses enfants dans l'entreprise)" ; que la cour d'appel a également relevé que dans sa note établie en vue de cet entretien du 25 septembre 2019, Mme [G] dénonçait la manière de manager de M. [B], et notamment l'absence d'initiative possible, le fait qu'il ne pouvait y avoir ni réunion, ni repas sans M. [B] ; que plus précisément, dans cette note Mme [G] exposait qu'ayant fait passer un test à Mme [M] [L] dans le cadre de son recrutement, comme elle le faisait avec tous les candidats, M. [B] lui avait dit "c'est une connerie ! Vous deviez juste vérifier qu'elle était Scalandes compatible", que s'agissant de la formation, il avait dit "vous faites de la merde", et faisait état de son discours négatif et guerrier "je veux sa tête sur un pic !", "il faudra être en ligne quand on sortira de la tranchée" ; qu'elle mentionnait également que M. [B] ne disait jamais ce qu'il voulait et n'écrivait rien, utilisait des phrases types sans donner d'orientation ou de précision, qu'il l'empêchait de prendre toute initiative, d'organiser des repas et des réunions sans lui, que tout devait passer par lui et qu'il décidait le plus souvent seul ; qu'elle évoquait encore sa mise à l'écart de certains recrutements et l'isolement subi par le service RH, une dévalorisation des fonctions et du travail, une attitude de M. [B] générant "une remise en question permanente et un mal-être" et relevait "nous sommes totalement dépendants, toujours potentiellement en faute" ; qu'en retenant, pour affirmer qu'il ne pouvait être reproché à l'employeur d'avoir failli à son obligation de sécurité après l'entretien du 25 septembre 2019, qu'en cas de soupçon de harcèlement, l'employeur avait l'obligation de diligenter une enquête mais que cela supposait que les faits relatés soient susceptibles d'être qualifiés de harcèlement moral, que la note préparée par Mme [G] pour l'entretien du 25 septembre 2019 ne faisait aucunement référence expressément à un quelconque harcèlement moral au préjudice de l'appelante ou de tout autre salarié, ni ne décrivait des agissements répétés, la cour d'appel a statué par des motifs impropres à établir que l'employeur, qui devait réagir même en l'absence d'évocation expresse d'un harcèlement, avait pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de la salariée, et a ainsi privé sa décision de base légale au regard des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail :

11. Il résulte de ces textes que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
12. Pour débouter la salariée de sa demande de dommages et intérêts, l'arrêt énonce, d'abord, que l'obligation pour l'employeur de diligenter une enquête en cas de soupçon de harcèlement, suppose que les faits relatés soient susceptibles d'être qualifiés de harcèlement moral.
13. Il retient ensuite que la salariée reproche ici à son employeur, et plus particulièrement à M. [S] le PDG, de ne pas avoir diligenter une enquête en bonne et due forme après l'entretien du 25 septembre 2019 au cours duquel elle a évoqué l'attitude du directeur général à l'aide du document qu'elle avait préparé pour cette occasion, que cependant cette note ne fait aucunement référence expressément à un quelconque harcèlement moral au préjudice de la salariée ou de tout autre salarié, ni ne décrit des agissements répétés.
14. Il en déduit qu'il ne peut donc être reproché à l'employeur de ne pas avoir diligenter une enquête et d'avoir ainsi failli à son obligation de sécurité.

15. En statuant ainsi, alors qu'elle constatait d'une part, que dans la note qu'elle avait remise au PDG lors de l'entretien du 25 septembre 2019 ayant servi de fondement à son licenciement disciplinaire, la salariée dénonçait les méthodes de management du directeur général et faisait état de ses difficultés relationnelles avec celui-ci, d'autre part, que dans une lettre adressée au PDG, trois salariées du service des ressources humaines avaient alerté sur la dégradation du climat social depuis l'arrivée de M. [B] et faisaient état de pratiques managériales toxiques et condamnables de ce dernier, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Moyens

Et sur le troisième moyen, pris en ses deuxième et troisième branches

Enoncé du moyen

16. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de nullité de son licenciement et des demandes financières subséquentes, de dire que son licenciement pour faute grave était fondé et de la débouter de ses demandes en paiement de rappel de salaire pour la mise à pied conservatoire et les congés payés afférents, d'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents et d'indemnité conventionnelle de licenciement, alors :

« 2°/ que sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées ; que l'employeur ne peut prononcer un licenciement motivé, serait-ce pour partie, par l'exercice non abusif par le salarié de sa liberté d'expression ; que la charge de la preuve de l'abus pèse sur l'employeur, et ce a fortiori lorsqu'il a prononcé un licenciement pour faute grave ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que le licenciement pour faute grave de Mme [G] était motivé par les propos qu'elle avait tenus auprès du PDG de la société Scalandes au sujet de son directeur général M. [B], laissant supposer une violation de sa liberté d'expression ; qu'elle a cependant ensuite exigé de la salariée qu'elle justifie du bien-fondé des griefs faits à son supérieur et a déduit de l'absence d'une telle justification le caractère excessif des propos et le rejet de la demande de nullité du licenciement ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et violé les articles L. 1121-1 et L. 1235-3-1 du code du travail ;

3°/ que sauf abus résultant de l'emploi de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées ; que l'employeur ne peut prononcer un licenciement motivé, serait-ce pour partie, par l'exercice non abusif par le salarié de sa liberté d'expression ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a déduit le caractère excessif des propos tenus par la salariée et l'existence d'un abus de sa liberté d'expression, de la seule absence de justification par celle-ci des griefs faits à son supérieur, lors d'un entretien en la seule présence du PDG de la société, et dans les notes rédigées pour préparer cet entretien ; que Mme [G] soutenait sans être démentie que ses notes n'avaient été remises au PDG qu'à sa demande expresse, ne s'agissant pas d'un courrier ayant vocation à être adressé ou diffusé ; qu'en outre, il résulte de l'arrêt qu'aucun des salariés auteurs des attestations produites par l'employeur, et auxquels le PDG avait rapporté les griefs formulés par Mme [G], n'avait préalablement constaté d'animosité ou d'hostilité de Mme [G] envers M. [B] ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel, qui n'a pas caractérisé d'abus par la salariée de sa liberté d'expression résultant de l'emploi de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1121-1 et L. 1235-3-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et L. 1121-1 du code du travail :

17. Il résulte de ces textes que le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées.

18. Lorsqu'il est soutenu devant lui qu'une sanction porte atteinte à l'exercice par le salarié de son droit à la liberté d'expression, il appartient au juge de mettre en balance ce droit avec celui de l'employeur à la protection de ses intérêts et pour ce faire, d'apprécier la nécessité de la mesure au regard du but poursuivi, son adéquation et son caractère proportionné à cet objectif.

19. Il doit pour cela prendre en considération la teneur des propos litigieux, le contexte dans lequel ils ont été prononcés ou écrits, leur portée et leur impact au sein de l'entreprise ainsi que les conséquences négatives causées à l'employeur puis apprécier, en fonction de ces différents critères, si la sanction infligée était nécessaire et proportionnée au but poursuivi.

20. Pour rejeter la demande de nullité du licenciement, l'arrêt constate d'abord que le licenciement est motivé par les propos que la salariée a tenus auprès du PDG de la société au sujet de son directeur général et qu'il importe donc de rechercher si ces propos entrent dans le cadre de la liberté d'expression ou bien constituent le dénigrement de son supérieur hiérarchique motivant son licenciement.

21. Il relève que la salariée avait préparé son entretien du 25 septembre 2019 avec le président directeur général de la société en rédigeant une note qu'elle lui avait remise à cette occasion avec diverses pièces annexées et que ce texte liste des éléments relatifs au directeur de la société qui représentent les reproches que fait la salariée à l'intéressé concernant sa manière de manager : recrutement, rémunérations, le Codir, les adhérents et quelques sujets divers, la salariée y dénonçant la manière de manager de M. [B] qui impose ses enfants et amis à des postes de l'entreprise, pratique une politique d'isolement des adhérents et favorise certains fournisseurs.

22. Il retient ensuite, après avoir analysé les différents griefs évoqués par la salariée dans cette note, que ses critiques et accusations ne sont pas fondées et en déduit que les propos tenus au PDG au sujet du directeur général étaient excessifs et injustifiés par des éléments objectifs et qu'il ne peut donc être retenu qu'elle a usé de sa liberté d'expression.

23. En statuant ainsi, par des motifs impropres à justifier l'atteinte portée à la liberté d'expression de la salariée et à caractériser la nécessité du licenciement au regard du but poursuivi par l'employeur, son adéquation et son caractère proportionné à cet objectif, la cour d'appel, à qui il appartenait de prendre en considération la teneur des propos litigieux et le contexte dans lequel ils avaient été prononcés ou écrits, leur portée et leur impact au sein de l'entreprise ainsi que les conséquences négatives causées à l'employeur puis d'apprécier si la sanction infligée était nécessaire et proportionnée au but poursuivi, a violé les textes susvisés.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il condamne la société Centrale d'approvisionnement des Landes à payer à Mme [G] les sommes de 7 350,44 euros à titre de rappel sur heures supplémentaires, 735,04 euros au titre des congés payés afférents et 1 051,11 euros à titre de rappel sur intéressement et la condamne aux dépens exposés en première instance et à payer à Mme [G] la somme de 1 000 euros au titre des frais irrépétibles en première instance, l'arrêt rendu le 23 novembre 2023, entre les parties, par la cour d'appel de Pau ;

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

Condamne la société Centrale d'approvisionnement des Landes aux dépens,

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Centrale d'approvisionnement des Landes et la condamne à payer à Mme [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 publiquement le huit juillet deux mille vingt-six par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de Pau 3s
23 novembre 2023 (n°22/00438)

[VOIR LA DÉCISION >](#)

Textes **appliqués**

Article L. 1152-1 du code du travail.

Articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

Articles 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et L. 1121-1 du code du travail.

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 08-07-2026
- Cour d'appel de Pau 3S 23-11-2023