

COUR DE CASSATION

LETTRE DE LA CHAMBRE SOCIALE

Une sélection des arrêts rendus par
la chambre sociale de la Cour de cassation

N° 2 - novembre / décembre 2019



CONTRAT DE TRAVAIL, EXÉCUTION.....	2
CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE.....	3
DURÉE DU TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION.....	5
REPRÉSENTATION COLLECTIVE	7
ACCORD COLLECTIF.....	9

- **Soc., 14 novembre 2019, pourvoi n° 18-15.682, FS-P+B**

Ne donne pas de base légale à sa décision, au regard de l'article L. 122-45 du code du travail alors applicable, ensemble l'accord-cadre sur le congé parental figurant à l'annexe de la directive 96/34/CE, du Conseil, du 3 juin 1996, alors applicable, la cour d'appel qui, pour débouter la salariée de ses demandes au titre de la discrimination liée à son état de grossesse, retient que s'il n'est pas discutable qu'à l'issue du congé parental d'éducation, la salariée n'a pas retrouvé son précédent emploi ou un emploi similaire, elle n'établit pas pour autant la matérialité de faits précis et concordants qui sont de nature à supposer l'existence d'une discrimination à raison de l'état de grossesse et que la preuve d'une discrimination illicite n'est donc pas rapportée, sans rechercher si, eu égard au nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes qui choisissent de bénéficier d'un congé parental, la décision de l'employeur en violation des dispositions susvisées de ne confier à la salariée, au retour de son congé parental, que des tâches d'administration et de secrétariat sans rapport avec ses fonctions antérieures de comptable ne constituait pas un élément laissant supposer l'existence d'une discrimination indirecte en raison du sexe et si cette décision était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale se prononce pour la première fois sur la discrimination indirecte résultant de la violation, par l'employeur, de l'obligation de réemploi à l'issue d'un congé parental.

Se fondant à la fois sur l'article L. 1132-1 du code du travail (alors article L. 122-45) et sur la directive 93/34/CE du Conseil du 3 juin 1996, elle précise ici, eu égard au nombre plus élevé de femmes que d'hommes choisissant de bénéficier d'un congé parental, que le manquement de l'employeur à son obligation de replacer la salariée dans son précédent emploi ou dans un emploi similaire à l'issue d'un congé parental constitue un élément laissant présumer une discrimination indirecte en raison du sexe. Il incombe alors à l'employeur d'établir que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

- **Soc., 11 décembre 2019, pourvoi n° 18-11.792, FS-P+B**

Selon l'article L. 2323-32 du code du travail, antérieur à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à la décision de mise en œuvre dans l'entreprise, sur les moyens ou les techniques permettant un contrôle de l'activité des salariés.

Ayant constaté que l'outil de traçabilité d'un établissement bancaire, destiné au contrôle des opérations et procédures internes, à la surveillance et la maîtrise des risques, permettait également de restituer l'ensemble des consultations effectuées par un employé et était utilisé par l'employeur afin de vérifier si le salarié procédait à des consultations autres que celles des clients de son portefeuille, une cour d'appel en déduit exactement que l'employeur aurait dû informer et consulter le comité d'entreprise sur l'utilisation de ce dispositif à cette fin et qu'à défaut, il convenait d'écarter des débats les documents résultant de ce moyen de preuve illicite.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation affirme qu'un employeur doit informer et consulter le comité d'entreprise de tout dispositif de contrôle de l'activité du salarié, même si, à l'origine, ce procédé n'est pas exclusivement destiné à opérer un tel contrôle. En l'absence de cette formalité, les preuves obtenues sont illicites (Soc., 7 juin 2006, pourvoi n° 04-43.866, Bull. 2006, V, n° 206). Il s'agit d'un revirement de jurisprudence par rapport à un précédent arrêt du 18 juillet 2000 (Soc., 18 juillet 2000, pourvoi n° 98-43.485) par lequel la chambre sociale avait décidé qu'un tel contrôle ne pouvait être assimilé au « recours à une preuve illicite, le travail effectué par utilisation de l'informatique ne pouvant avoir pour effet de conférer l'anonymat aux tâches effectuées par les salariés ». Mais la chambre a pris en considération le fait que s'il s'agissait d'abord de veiller par ce système à la sécurité des données bancaires, l'installation servait également en l'espèce d'outil de traçabilité pour surveiller l'activité des salariés.

- **Soc., 14 novembre 2019, pourvoi n° 18-13.887, FS-P+B**

Selon l'article L. 1235-7-1 du code du travail, l'accord collectif mentionné à l'article L. 1233-24-1, le document élaboré par l'employeur mentionné à l'article L. 1233-24-4, le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, les décisions prises par l'administration au titre de l'article L. 1233-57-5 et la régularité de la procédure de licenciement collectif ne peuvent faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-4. Ces litiges relèvent de la compétence, en premier ressort, du tribunal administratif, à l'exclusion de tout autre recours administratif ou contentieux.

En revanche, une cour d'appel, qui constate être saisie de demandes tendant au contrôle des risques psychosociaux consécutifs à la mise en œuvre d'un projet de restructuration, en déduit exactement que le juge judiciaire est compétent.

Commentaire :

La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi a réformé la procédure applicable aux « grands licenciements collectifs » en confiant au juge administratif le contrôle de la régularité et de la suffisance des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Le Conseil d'État et la Cour de cassation ont veillé depuis l'entrée en vigueur de la loi à constituer un bloc de compétence cohérent. Un arrêt du Conseil d'état a ainsi décidé qu'il appartenait à l'autorité administrative, sous le contrôle du juge administratif, de contrôler la consultation des institutions représentatives du personnel dans le cadre des mesures d'un PSE ([CE, 29 juin 2016, n° 386581](#), publié au recueil Lebon), et un arrêt de la Cour de cassation a précisé que toute demande relative aux éléments d'information à fournir aux institutions représentatives du personnel à ce titre relevait du juge administratif en ce qu'elle ne pouvait faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision d'homologation ([Soc., 28 mars 2018, pourvoi n° 15-21.372](#), Bull. 2018, V, n° 46).

En l'espèce, cependant, la question posée par le présent pourvoi portait sur la compétence relative à un éventuel manquement de l'employeur à son obligation de sécurité commis dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet de restructuration à l'origine d'un PSE. Le contrôle des risques psychosociaux relevant, non pas seulement du contrôle des mesures prévues par le plan, mais du projet de restructuration en lui-même et des conditions de sa mise en œuvre, la chambre sociale décide que le contentieux relève du juge judiciaire.

- **Soc., 14 novembre 2019, pourvoi n° 18-20.307, FS-P+B**

Selon l'article D. 4622-31 du code du travail, dans sa rédaction issue du décret n° 2012-1247 du 7 novembre 2012, le comité interentreprises ou la commission de contrôle est consulté sur l'organisation et le fonctionnement du service de santé au travail, et notamment sur le licenciement d'un intervenant en prévention des risques professionnels lequel, selon l'article R. 4623-37 du code du travail, dans sa rédaction issue du décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012, assure ses missions dans des conditions garantissant son indépendance.

Il résulte de la combinaison de ces textes que la consultation du comité interentreprises ou de la commission de contrôle, préalablement au licenciement d'un intervenant en prévention des risques professionnels, constitue pour le salarié une garantie de fond dont la violation prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale se prononce pour la première fois sur la portée des dispositions de l'article D. 4622-31 du code du travail en application desquelles les organes de surveillance et de contrôle du service de santé au travail sont consultés sur le licenciement d'un intervenant en prévention des risques professionnels.

Elle précise ici, dans le cadre d'un licenciement prononcé avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017, que le défaut de consultation préalable du comité interentreprises ou de la commission de contrôle prive le licenciement d'un intervenant en prévention des risques professionnels de cause réelle et sérieuse dans la mesure où cette consultation constitue pour le salarié concerné une garantie de fond.

- **Soc., 20 novembre 2019, pourvoi n° 18-20.208, FS-P+B**

L'action en paiement de sommes correspondant au remboursement de frais professionnels n'est pas soumise à la prescription triennale prévue à l'article L. 3245-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 se rapportant à l'action en paiement ou en répétition du salaire.

Doit, ainsi, être approuvée la cour d'appel qui, retenant qu'une indemnité de transport relève du régime des frais professionnels, en déduit que l'action en paiement de cette prime est soumise à la prescription biennale prévue pour les actions portant sur l'exécution du contrat de travail.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale précise sa jurisprudence sur le délai de prescription applicable aux actions en paiement de sommes correspondant au remboursement de frais professionnels en considérant qu'une telle action est soumise à la prescription biennale, prévue par l'article L. 1471-1 du code du travail pour les actions portant sur l'exécution du contrat de travail, et non à la prescription triennale des actions en paiement ou en répétition du salaire prévue par l'article L. 3245-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

Elle en déduit qu'une action en paiement d'une indemnité de transport est soumise au délai de prescription de deux ans, cette indemnité constituant un remboursement de frais professionnels et non un complément de salaire (Soc., 11 janvier 2017, pourvoi n° 15-23.341, Bull. 2017, V, n° 8 ; Soc., 19 septembre 2018, pourvoi n° 16-24.041, en cours de publication).

Elle abandonne ainsi sa jurisprudence antérieure à la loi du 14 juin 2013 précitée soumettant l'action en remboursement des frais professionnels au régime de la prescription applicable à l'action en paiement du salaire (Soc., 12 juillet 2006, pourvoi n° 04-48.687, Bull. 2006, V, n° 242).

- **Soc., 18 décembre 2019, pourvoi n° 18-12.447, FS-P+B**

Ni le dépassement de la durée contractuelle de travail sur l'année ni le non-respect de la limite du tiers de la durée du travail fixée par la convention collective et l'accord d'entreprise ne justifient en eux-mêmes la requalification du contrat à temps partiel modulé en contrat à temps complet, dès lors que la durée du travail du salarié n'a pas été portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ou à la durée fixée conventionnellement.

Commentaire :

La convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004 permet aux employeurs de moduler sur l'année la durée de travail hebdomadaire ou mensuelle de certains salariés à temps partiel, notamment ceux chargés de distribuer des journaux et prospectus. La durée du travail peut varier au-delà ou en deçà de la durée stipulée au contrat à condition que, sur un an, la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne la durée contractuelle. La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail peut varier dans la limite du tiers de la durée prévue au contrat. Elle ne peut être portée à un niveau égal ou supérieur à un temps plein à l'issue de la période de modulation. Le programme indicatif de répartition de la durée du travail et les horaires de travail sont communiqués par écrit aux salariés au début de chaque période de modulation.

Par le présent arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation précise la sanction du dépassement, sur l'année, de la durée de travail prévue au contrat. Ce dépassement, tout comme le non-respect au cours de la période de modulation de la limite du tiers de la durée du travail fixée par la convention collective et l'accord d'entreprise, ne justifient pas en eux-mêmes la requalification du contrat en un contrat à temps

complet. Ils n'entraînent pas non plus l'application d'une présomption selon laquelle l'emploi du salarié serait à temps complet.

La solution ici énoncée assure la cohérence de la jurisprudence de la chambre sociale relative au contrat à temps partiel modulé (Soc., 12 septembre 2018, pourvois n° 16-18.030 et 16-18.037, en cours de publication). De manière générale, le seul dépassement des heures complémentaires au-delà du dixième du temps de travail fixé par le contrat à temps partiel n'entraîne pas la requalification de ce contrat en contrat à temps complet (Soc., 25 janvier 2017, pourvoi n° 15-16.708).

Ainsi, il n'y a lieu à requalification automatique du contrat de travail à temps partiel modulé en un contrat à temps complet que lorsque la durée du travail du salarié est portée à un niveau égal ou supérieur à la durée légale hebdomadaire ou à la durée fixée conventionnellement, et ce dès la première irrégularité (Soc., 23 janvier 2019, pourvoi n° 17-19.393, en cours de publication). Le non-respect du programme indicatif de la répartition de la durée du travail entraîne quant à lui une présomption d'emploi à temps complet que l'employeur peut renverser en rapportant la preuve que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et n'avait pas à se tenir constamment à sa disposition (Soc., 12 septembre 2018, pourvois n° 16-18.030 et 16-18.037, en cours de publication).

- **Soc., 14 novembre 2019, pourvoi n° 18-21.723, FS-P+B**

Aux termes de l'article L. 2331-1 du code du travail, un comité de groupe doit être constitué au sein du groupe formé par une entreprise dominante dont le siège social est situé sur le territoire français et les entreprises qu'elle contrôle. Il est sans incidence que l'entreprise dominante située en France soit elle-même contrôlée par une ou plusieurs sociétés domiciliées à l'étranger.

Par ailleurs, si l'article L. 2331-4 du code du travail exclut notamment de la qualification d'entreprises dominantes les sociétés de participation financière visées au point c du § 5 de l'article 3 du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 sur les concentrations, c'est à la condition, toutefois, que les droits de vote attachés aux participations détenues ne soient exercés, notamment par la voie de la nomination des membres des organes de direction et de surveillance des entreprises dont elles détiennent des participations, que pour sauvegarder la pleine valeur de ces investissements et non pour déterminer directement ou indirectement le comportement concurrentiel de ces entreprises, c'est-à-dire à la condition, précisée par l'article 5, § 3, de la directive 78/660/CEE du Conseil du 25 juillet 1978 auquel renvoient les dispositions du règlement précité, que la société de participation financière ne s'imisce pas directement ou indirectement dans la gestion des entreprises filiales.

Commentaire :

Par cet arrêt, relatif aux conditions de constitution d'un comité de groupe, la chambre sociale précise les notions de groupe et d'entreprise dominante en prenant position sur deux questions n'ayant jusqu'alors pas donné lieu à jurisprudence.

Elle indique tout d'abord, qu'il résulte de l'article L. 2331-1 du code du travail, qu'une entreprise ayant son siège social en France peut être qualifiée d'entreprise dominante, malgré le fait qu'elle soit elle-même contrôlée par une ou plusieurs sociétés domiciliées à l'étranger.

Elle précise ensuite les conditions pour qu'une société de participation financière puisse être qualifiée d'entreprise dominante. En effet, s'il résulte de l'article L. 2331-4 du code du travail qu'une société de participation financière visée au point c du § 5 de l'article 3 du règlement (CE) n° 139/2004 du Conseil du 20 janvier 2004 sur les concentrations ne peut être considérée comme entreprise dominante, c'est à la condition, précisée par l'article 5, §3, de la directive 78/660/CEE du Conseil du 25 juillet 1978, qu'elle ne s'imisce pas directement ou indirectement dans la gestion des entreprises filiales. Il en résulte qu'une société de participation financière qui procède à une telle immixtion, vérifiée aux termes d'un faisceau d'indices par les juges du fond, peut être qualifiée d'entreprise dominante sur les entreprises qu'elle contrôle.

- **Soc., 27 novembre 2019, pourvoi n° 19-14.224, F-P+B**

Selon l'article L. 2315-39 du code du travail, les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sont désignés par le comité social et économique (CSE) parmi ses membres, par une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32 du code du travail, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. Selon l'article L. 2315-32, alinéa 1, du même code, les résolutions du comité social et économique sont prises à la majorité des membres présents.

Il en ressort que la désignation des membres d'une CSSCT, que sa mise en place soit obligatoire ou conventionnelle, résulte d'un vote des membres du CSE à la majorité des voix des membres présents lors du vote, sans qu'il soit besoin d'une résolution préalable fixant les modalités de l'élection.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale statue pour la première fois sur les modalités de désignation des membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Il résulte des articles L. 2315-32, alinéa 1, et L. 2315-39 du code du travail qu'ils sont désignés par les membres du comité social et économique (CSE), parmi les membres de ce dernier; par une résolution prise à la majorité des membres présents lors du vote.

Le pourvoi concernait une CSSCT mise en place par un accord collectif et posait la question de la possibilité, au regard des dispositions précitées, de prévoir conventionnellement une résolution préalable au vote fixant des modalités libres de désignation.

La chambre sociale décide ici que les modalités de désignation des membres de la CSSCT sont d'ordre public. Ainsi, ces modalités étant fixés par les textes, il n'y a pas besoin d'une résolution préalable au vote pour en décider.

- **Soc., 11 décembre 2019, pourvoi n° 19-17.298, F-P+B**

La centralisation de fonctions support et l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure l'autonomie de gestion des responsables d'établissement.

Dès lors, un tribunal ne peut en raison de cette centralisation exclure l'existence d'établissements distincts permettant la mise en place de comités sociaux et économiques en application de l'article L. 2313-4 du code du travail, alors qu'ayant constaté l'existence de délégations de pouvoirs des chefs d'établissement dans des domaines de compétence variés et d'accords d'établissement, il lui appartenait de rechercher au regard de l'organisation de l'entreprise en filières et en sites le niveau caractérisant un établissement distinct au regard de l'autonomie de gestion des responsables.

Commentaire :

Par un arrêt publié au Rapport annuel de la Cour de cassation, la chambre sociale a, pour la première fois, pris position sur le critère d'autonomie de gestion du responsable de l'établissement devenu, en application des dispositions issues de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, le critère unique de détermination des établissements distincts pour la mise en place du comité social et économique. Elle a alors considéré que la caractérisation de l'autonomie de gestion reposait sur les pouvoirs effectifs du responsable d'établissement en matière de gestion du personnel et d'exécution du service au regard de l'étendue des délégations de compétence dont il dispose (Soc., 19 décembre 2018, pourvoi n° 18-23.655, en cours de publication).

Par le présent arrêt, la chambre sociale précise que « la centralisation de fonctions support et l'existence de procédures de gestion définies au niveau du siège ne sont pas de nature à exclure l'autonomie de gestion des responsables d'établissement », laquelle doit être appréciée en fonction des pouvoirs effectivement exercés par lesdits responsables.

- **Soc., 20 novembre 2019, pourvoi n° 18-14.118, FS-P+B**

Si, selon l'article L. 1244-2 alinéa 2 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, une convention ou un accord collectif peut prévoir que tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier doit lui proposer, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante et que, selon l'article 16-II de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968, étendue par arrêté du 3 février 1971, se rapportant à la reconduction des contrats saisonniers, les salariés ayant déjà effectué une ou plusieurs saisons au service de l'entreprise se voient proposer un emploi saisonnier de même nature à condition qu'ils fassent acte de candidature, la reconduction de contrats saisonniers en application de ce mécanisme conventionnel n'a pas pour effet d'entraîner la requalification de la relation de travail en un contrat à durée indéterminée.

Viola ces dispositions légales et conventionnelles, la cour d'appel qui, pour requalifier les contrats à durée déterminée saisonniers du salarié en un contrat à durée indéterminée et condamner l'employeur au paiement d'un complément d'indemnité légale de licenciement, retient que les contrats successifs de l'intéressé constituent un ensemble à durée indéterminée, dont la rupture équivaut de la part de l'employeur à un licenciement.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale vient mettre un terme à une jurisprudence pouvant paraître contradictoire sur la question des effets de la reconduction de contrats saisonniers successifs relevant de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 (Soc., 30 mai 2000, pourvoi n° 98-41.134, Bull. 2000, V, n° 205 ; Soc., 4 février 2009, pourvoi n° 07-42.126).

Elle juge ici que la reconduction de contrats saisonniers conclus en application de cette convention collective n'emporte pas requalification de la relation de travail en un contrat à durée indéterminée.

- **Soc., 27 novembre 2019, pourvoi n° 17-31.442, FP-P+B+R+I**

Dans le cadre d'un accord collectif professionnel, l'arrêt d'extension suppose nécessairement, sous le contrôle du juge administratif, vérification de la représentativité dans ce champ des organisations syndicales et patronales signataires ou invitées à la négociation. Il y a lieu dès lors de juger désormais que le juge judiciaire n'a pas à vérifier, en présence d'un accord professionnel étendu, que l'employeur, compris dans le champ d'application professionnel et territorial de cet accord en est signataire ou relève d'une organisation patronale représentative dans le champ de l'accord et signataire de celui-ci.

Une [note explicative](#) de cet arrêt est disponible sur le site internet de la Cour de cassation.

- **Soc., 11 décembre 2019, pourvoi n° 18-13.599, FS-P+B**

Selon l'article L. 2242-21 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, l'employeur peut engager une négociation portant sur les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs.

Une cour d'appel, qui constate que la mobilité individuelle du salarié était envisagée dans le cadre d'une réorganisation de la direction centrale commerciale ne s'accompagnant pas d'une réduction d'effectifs, en déduit exactement que cette réorganisation constituait une mesure collective d'organisation courante au sens du texte précité.

Commentaire :

La chambre sociale de la Cour de cassation était saisie pour la première fois de la question de la définition des « mesures collectives d'organisation courantes » au sens de l'article L. 2242-21 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, relatif aux accords de mobilité interne.

Elle décide ici qu'un accord de mobilité interne peut porter sur tout projet de réorganisation interne, peu important son ampleur, dès lors qu'il n'entraîne pas de réduction d'effectifs.

- **Soc., 18 décembre 2019, pourvoi n° 18-18.864, FS-P+B**

Selon l'article 29, alinéa 2, de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981, les absences justifiées par la maladie ou l'accident dans un délai maximum d'un an n'entraînent pas une rupture du contrat de travail.

Il en résulte qu'un employeur ne peut licencier un salarié en raison de la désorganisation du fonctionnement de l'entreprise occasionnée par son absence prolongée et la nécessité de procéder à son remplacement définitif lorsque, à la date du prononcé du licenciement, l'absence pour maladie n'excède pas un an.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation, saisie pour la première fois de l'interprétation de la clause de garantie d'emploi de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981, décide que pendant cette période de protection, le licenciement du salarié, absent pour maladie ou accident, ne peut être prononcé même si son absence entraîne une désorganisation du fonctionnement du cabinet médical et la nécessité de procéder à son remplacement définitif.

Cette solution s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence de la chambre sociale relative aux clauses de garantie d'emploi, contenues dans plusieurs conventions collectives, et prévoyant une période au cours de laquelle l'employeur ne peut procéder au licenciement quand bien même l'absence du salarié perturberait le bon fonctionnement de l'entreprise et nécessiterait son remplacement définitif (Soc., 26 septembre 1990, pourvoi n° 87-44.076, Bull. 1990, V, n° 393 ; Soc., 7 novembre 1990, pourvoi n° 86-43.767, Bull. 1990, V, n° 523 ; Soc., 18 novembre 1997, pourvoi n° 95-43.395, Bull. 1997, V, n° 379 ; Soc., 20 septembre 2006, pourvoi n° 05-41.385, Bull. 2006, V, n° 274 (1) ; Soc., 29 juin 2011, pourvoi n° 10-11.052, Bull. 2011, V, n° 171).



Retrouvez l'actualité de la Cour de cassation sur courdecassation.fr

Suivez la Cour de cassation sur Twitter  et Facebook 

Retrouvez [les arrêts « I » de la chambre sociale](#)

Retrouvez [le panorama annuel de jurisprudence de la chambre sociale](#)

Retrouvez [le compte-rendu des rencontres de la chambre sociale](#)

La Lettre de la chambre sociale n° 2 – novembre / décembre 2019

Direction éditoriale : Alexandre David et Laurence Pécaut-Rivoliér

Conception : Service de documentation, des études et du rapport

Diffusion : Cour de cassation