15 avril 2026

Cour de cassation

Pourvoi n° 24-19.018

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00392

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement économique - Reclassement - Obligation de l'employeur - Périmètre de l'obligation - Groupe de sociétés - Groupe de reclassement - Périmètre - Entreprise dominante et entreprises contrôlées - Détermination - Portée

Il résulte de l'article L. 1233-4, alinéa 2, du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017, que, pour l'application de l'obligation de reclassement, la notion de groupe désigne, d'une part, le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L.233-1, aux I et II de l'article L.233-3 et à l'article L.233-16 du code de commerce et, d'autre part, parmi les sociétés de ce groupe, celles dont les activités, l'organisation ou le lieu de travail assurent la permutation de tout ou partie du personnel. Doit en conséquence être cassé, l'arrêt qui, pour dire sans cause réelle et sérieuse un licenciement pour motif économique constate que l'association employant la salariée est un des membres fondateurs d'une seconde association, à laquelle elle verse annuellement une cotisation et qui retient ensuite que cette seconde association a pour objet la mise en commun de moyens techniques et humains et financiers dans le but d'optimiser quantitativement et qualitativement l'offre de service auprès des publics servis par chacune desdites associations adhérentes, sans vérifier si les conditions de contrôle prévus aux articles L.233-1, L.233-3, I et II, ou L.233-16 du code de commerce étaient remplies

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement économique - Reclassement - Obligation de l'employeur - Périmètre de l'obligation - Groupe de sociétés - Groupe de reclassement - Caractérisation - Permutation de tout ou partie du personnel - Identité du secteur d'activité - Portée

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 15 avril 2026

Cassation partielle

M. FLORES, président

Arrêt n° 392 FS-B

Pourvoi n° T 24-19.018

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 15 AVRIL 2026

L'association Serenity dom, dont le siège est [Adresse 1], [Localité 1], a formé le pourvoi n° T 24-19.018 contre l'arrêt rendu le 27 juin 2024 par la cour d'appel de Chambéry (chambre sociale), dans le litige l'opposant à Mme [O] [Q], domiciliée [Adresse 2], [Localité 2], défenderesse à la cassation.

Mme [Q] a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, un moyen de cassation.

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, un moyen 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 l'association Serenity dom, de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme [Q], et l'avis de Mme Grivel, avocate générale, après débats en l'audience publique du 17 mars 2026 où étaient présents M. Flores, président, Mme Brinet, conseillère rapporteure, Mme Mariette, conseillère doyenne, Mmes Bouvier, Degouys, MM. Barincou, Seguy, Mmes Douxami, Panetta, conseillers, M. Carillon, Mme Maitral, M. Redon, conseillers référendaires, Mme Grivel, avocate générale, et Mme Dumont, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, du président et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Chambéry, 27 juin 2024), Mme [Q], engagée en qualité d'aide-ménagère polyvalente à compter du 25 février 2002 par l'association d'aide-ménagère aux personnes âgées de [Localité 1], aux droits de laquelle est venue l'association Serenity dom, occupait en dernier lieu les fonctions de chef de service.

2. Convoquée le 7 janvier 2020 à un entretien préalable en vue d'un éventuel licenciement, la salariée a été licenciée par lettre du 7 février 2020 pour motif économique.

3. Contestant la cause réelle et sérieuse de son licenciement, elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement de sommes à titre de dommages-intérêts et d'indemnité de préavis. Elle réclamait également la condamnation de l'employeur à lui payer une somme correspondant à des heures supplémentaires et une indemnité pour travail dissimulé.

Moyens

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi principal, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

4. L'association fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement de la salariée pour motif économique était dépourvu de toute cause réelle et sérieuse et de la condamner à payer diverses sommes à titre de dommages et intérêts et d'indemnités, alors « que pour l'application de l'obligation de reclassement, la notion de groupe désigne d'une part le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce et d'autre part, parmi les sociétés de ce groupe, celles dont les activités, l'organisation ou le lieu de travail permet la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'en relevant, pour dire que l'association Serenity dom formait un groupe de reclassement avec l'association Dom'avenir service, l'association Seve et l'ADS personnas, d'une part qu'elle était un des membres fondateurs de l'association Dom'avenir service, dont le siège social était sis à la même adresse, d'autre part que les associations membres versaient annuellement une cotisation dont le montant était fixé par l'assemblée générale et enfin, que l'association Dom'avenir Service avait pour objet la mise en commun de moyens technique, humain et financier dans le but d'optimiser quantitativement et qualitativement l'offre de service auprès des publics servis par chacune desdites associations adhérentes, la cour d'appel, qui a statué par des motifs impropres à établir que les conditions prévues aux articles L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce étaient remplies, a privé sa décision de base légale au regard de ces textes et de l'article L. 1233-4 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1233-4, alinéa 2, du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre

2017 :

5. Il résulte de ce texte que, pour l'application de l'obligation de reclassement, la notion de groupe désigne, d'une part, le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce et, d'autre part, parmi les sociétés de ce groupe, celles dont les activités, l'organisation ou le lieu de travail assurent la permutation de tout ou partie du personnel.
6. Pour dire le licenciement de la salariée sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt constate que l'association Serenity dom est un des membres fondateurs de l'association Dom'avenir service et que les associations membres versent annuellement une cotisation dont le montant est fixé par l'assemblée générale. Il retient ensuite que l'association Dom'avenir service a pour objet la mise en commun de moyens techniques et humains et financiers dans le but d'optimiser quantitativement et qualitativement l'offre de service auprès des publics servis par chacune desdites associations adhérentes.
7. Il en déduit que les activités, l'organisation et le lieu d'exercice de l'association Dom'avenir service et des autres associations permettaient d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel, peu importe que l'association Serenity dom ne désigne qu'un tiers des membres du conseil d'administration de Dom'avenir service.
8. Il relève qu'il n'est pas contesté que Mme [U] a été engagée en contrat à durée déterminée au sein de l'association Dom'avenir service, un mois après le licenciement de la salariée, emploi qui n'a pas été proposée à cette dernière dans le cadre de l'obligation de reclassement.
9. En se déterminant ainsi, sans vérifier si les conditions de contrôle prévues aux articles L. 233-1, L. 233-3, I et II, ou L. 233-16 du code de commerce étaient remplies, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Moyens

Et sur le moyen du pourvoi incident
Enoncé du moyen
10. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes d'heures supplémentaires et de dommages-intérêts pour travail dissimulé, alors « qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments ; que le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences prévues par les articles L. 3171-2, alinéa 1er, et L. 3171-3, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, du code du travail ; qu'après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant ; qu'après avoir constaté que la salariée avait produit les attestations de deux infirmières du centre de soins témoignant qu'elle était à son poste dès 7h30 du matin, vingt-cinq courriels qu'elle avait envoyés entre 7h30 et 7h49 entre mai 2019 et janvier 2020, cinq courriels qu'elle avait envoyés entre 18h30 et 21h35 entre juillet 2018 et février 2020, ainsi qu'un calcul forfaitaire de 10,5 heures supplémentaires par semaine, la cour d'appel a retenu que ces éléments n'étaient pas suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'elle prétendait avoir accomplies, de nature à permettre à l'employeur d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments, aux motifs qu'ils ne suffisaient pas à établir une durée effective de travail sur le reste de la journée ni à démontrer l'amplitude de travail et l'accomplissement d'heures supplémentaires, que l'envoi de seulement cinq courriels en huit mois en soirée ne pouvait être jugé significatif d'un travail régulièrement tardif, que la salariée ne démontrait pas qu'elle était contrainte d'adresser ces courriels à ces horaires ni qu'elle recevait des sollicitations de l'employeur hors des heures de travail, que le seul fait qu'elle estimait inconcevable de quitter son poste avant la fermeture des locaux n'était corroboré par aucun élément objectif et que son calcul forfaitaire de 10,5 heures supplémentaires par semaine reposait sur une durée moyenne hebdomadaire théorique sans précision sur les jours et semaines concernés ; qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la salariée présentait des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur la seule salariée, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 3171-4 du code du travail :

11. Aux termes de l'article L. 3171-2, alinéa 1, du code du travail, lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés. Selon l'article L. 3171-3 du même code, l'employeur tient à la disposition des membres compétents de l'inspection du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié. La nature des documents et la durée pendant laquelle ils sont tenus à disposition sont déterminées par voie réglementaire.

12. Enfin, selon l'article L. 3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

13. Il résulte de ces dispositions, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

14. Pour débouter la salariée de sa demande au titre des heures supplémentaires et des congés payés afférents, l'arrêt retient qu'elle verse aux débats son bulletin de paie du mois de janvier 2020 qui fait état d'une durée du travail de 151,67 heures par mois, l'attestation d'une salariée qui fait état d'un accrochage et de l'aide d'une dénommée « [L] », attestation qui n'est par conséquent pas pertinente, de l'attestation d'une autre salariée, infirmière du centre de soins qui témoigne que la salariée arrivait à son poste dès 7h30 du matin, de vingt-cinq courriels envoyés entre 7h30 et 7h49 par la salariée entre mai 2019 et janvier 2020, de cinq courriels envoyés par la salariée entre 18h30 et 21h35 entre juillet 2018 et le 6 février 2020.

15. L'arrêt ajoute que si le fait pour la salariée d'adresser un mail peut attester de sa présence à un moment défini devant son ordinateur ou son smartphone, il ne peut suffire à témoigner d'une durée de travail effectif sur le reste de la journée et démontrer, en conséquence, l'amplitude de travail et l'accomplissement d'heures supplémentaires, d'autant que l'envoi de cinq mails en huit mois le soir ne peut être jugé significatif d'un travail régulièrement tardif et que la salariée ne démontre pas non plus qu'elle était dans l'obligation d'adresser ces mails à ces horaires et ne justifie d'aucun courriel de l'employeur hors des heures de travail ou exigeant réponse hors des heures de travail. Il relève aussi que les éléments reçus sont uniquement des mails automatiques de réception d'un avis de paiement tous identiques que la salariée transfère sans autre message à des salariés de l'association.

16. Il retient enfin que le fait qu'il n'était pas concevable que la salariée quitte son poste avant la fermeture des locaux n'est corroboré par aucun élément objectif et qu'elle produit un calcul forfaitaire de 10,5 heures supplémentaires par semaine, sans autre précision de jour et de semaine, un calcul basé sur une durée moyenne hebdomadaire théorique n'étant par principe pas suffisant pour permettre à l'employeur d'y répondre par ses propres éléments.

17. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations, d'une part, que la salariée présentait des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre, d'autre part, que ce dernier ne produisait aucun élément de contrôle de la durée du travail, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur la seule salariée, a violé le texte susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

18. Le moyen du pourvoi principal ne formulant aucune critique contre les motifs de l'arrêt fondant la décision de dire le licenciement irrégulier en la forme, la cassation ne peut s'étendre à cette disposition de l'arrêt qui n'est pas dans un lien de dépendance avec les dispositions de l'arrêt critiquées par ce moyen.

19. La cassation des chefs de dispositif condamnant l'association Serenity dom à verser à Mme [Q] diverses sommes n'emporte pas cassation des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant l'association Serenity dom aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres dispositions non remises en cause.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief du pourvoi principal, la Cour :
CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit et juge que le licenciement de Mme [Q] pour motif économique est dépourvu de cause réelle et sérieuse, condamne l'association Serenity dom à payer à Mme [Q] la somme de 43 386,07 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et la somme de 10 012,17 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre la somme de 1001,21 euros à titre de congés payés afférents, déboute Mme [Q] de ses demandes en paiement d'heures supplémentaires et de dommages et intérêts pour travail dissimulé, l'arrêt rendu le 27 juin 2024, entre les parties, par la cour d'appel de Chambéry ;
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 de Grenoble ;
Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;
En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes.
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 quinze avril 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.

Travaux **Préparatoires**

Rapport du conseiller

TÉLÉCHARGER (2419018_RAPPORT.PDF - 260 KB)

Avis de l'avocat général

TÉLÉCHARGER (2419018_AVIS.PDF - 227 KB)

Décision **attaquée**

Cour d'appel de chambéry
27 juin 2024 (n°22/00591)

Textes **appliqués**

Article L. 1233-4, alinea 2, du code du travail, dans sa redaction issue de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 decembre 2017.

Article L. 3171-4 du code du travail.

Rapprochements de **jurisprudence**

Soc., 11 février 2026, pourvoi nº 24-18.886 (cassation partielle).

Soc., 8 novembre 2023, pourvoi nº 22-18.784 (cassation).

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 15-04-2026
- Cour d'appel de Chambéry 27-06-2024