18 mars 2026

Cour de cassation

Pourvoi n° 22-10.903

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00278

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE

Il résulte des articles L. 2314-1, alinéa 1er, L. 2314-23 et L. 1111-2, 2°, du code du travail, ce dernier dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, que les salariés mis à disposition d'une entreprise utilisatrice, qui sont présents dans les locaux de cette entreprise et y travaillent depuis au moins un an, doivent être pris en compte pour l'application de l'article L. 1233-61 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, aux termes duquel 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 oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

HE1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 18 mars 2026

Cassation partielle sans renvoi

M. FLORES, président

Arrêt n° 278 FS-B

Pourvoi n° F 22-10.903

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 18 MARS 2026

La Société nouvelle de l'hôtel [X], société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], ayant un établissement [Adresse 2], a formé le pourvoi n° F 22-10.903 contre l'arrêt rendu le 25 novembre 2021 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (chambre 4-5), dans le litige l'opposant :

1°/ à Mme [X] [M], domiciliée [Adresse 3],

2°/ à Pôle emploi, devenu France travail, direction régionale PACA, dont le siège est [Adresse 4],

défendeurs à la cassation.

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

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

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Carillon, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la Société nouvelle de l'hôtel [X], de la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat de Mme [M], et l'avis de M. Gambert, avocat général, après débats en l'audience publique du 10 février 2026 où étaient présents M. Flores, président, M. Carillon, conseiller référendaire rapporteur, Mme Mariette, conseillère doyenne, Mmes Bouvier, Degouys, MM. Barincou, Seguy, Mmes Douxami, Panetta, conseillers, Mme Maitral, M. Redon, conseillers référendaires, M. Gambert, avocat général, et Mme Pontonnier, 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 (Aix-en-Provence, 25 novembre 2021), Mme [M] a été engagée en qualité de chef de projet senior le 12 octobre 1992 par la Société nouvelle de l'hôtel [X] (la société). Celle-ci, pour l'exploitation de l'hôtel, externalisait la prestation d'entretien qui était confiée depuis 2017 à la société GSF Jupiter en application d'un contrat de prestation de service.

2. En septembre 2018, la société a informé le personnel que l'hôtel allait fermer pendant au moins dix-huit mois afin que soient effectués des travaux de rénovation de grande ampleur.

3. La salariée a saisi le 5 décembre 2018 la juridiction prud'homale de demandes en résiliation judiciaire du contrat de travail et paiement de différentes sommes.

4. Son contrat de travail a été rompu le 31 janvier 2019 à l'issue du délai de réflexion dont elle disposait, après avoir adhéré à un contrat de sécurisation professionnelle.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en sa seconde branche, du pourvoi principal de l'employeur et les moyens du pourvoi incident de la salariée

Motivation

5. 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.

Moyens

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

Enoncé du moyen

6. La société fait grief à l'arrêt de constater la nullité du licenciement de la salariée, de la condamner à lui verser certaines sommes à titre d'indemnité pour licenciement nul, d'indemnité de préavis et d'indemnité de congé payé sur préavis, et de lui ordonner le remboursement des indemnités de chômage versées à la salariée dans la limite de six mois d'indemnités, alors « que 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 est tenu d'établir et de mettre en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre ; que l'effectif de cinquante salariés

qui déclenche cette obligation ne peut s'entendre que des salariés de l'entreprise que celle-ci a le pouvoir de licencier et seuls susceptibles de bénéficier des mesures du plan de sauvegarde de l'emploi, et exclut en conséquence les salariés qui sont mis à sa disposition par une entreprise extérieure, dont le décompte dans l'effectif de l'entreprise prévu par l'article L. 1111-2 du code du travail ne trouve à s'appliquer que lorsque l'obligation mise à la charge de l'employeur a vocation à bénéficier à la communauté de travail qu'ils forment avec les salariés de l'entreprise ; qu'en retenant que les règles relatives au licenciement économique ne faisaient pas exception à l'application de l'article L. 1111-2 du code du travail, qui dispose expressément que la règle de calcul qu'il énonce s'étend à la mise en oeuvre de l'ensemble des dispositions dudit code, pour en déduire que les salariés mis à la disposition de l'employeur devaient être décomptés pour l'appréciation du seuil de cinquante salariés requis pour la mise en place du plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel a violé les articles L. 1233-61 et L. 1111-2 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

7. Aux termes de l'article 2, § 1 et 2, de la directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs :
1. Lorsqu'un employeur envisage d'effectuer des licenciements collectifs, il est tenu de procéder, en temps utile, à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord.
2. Les consultations portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements collectifs ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant notamment l'aide au reclassement ou à la reconversion des travailleurs licenciés.
Les États membres peuvent prévoir que les représentants des travailleurs pourront faire appel à des experts, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

8. Aux termes de l'article 1er, § 1, b), de ladite directive, on entend par « représentants des travailleurs » : les représentants des travailleurs prévus par la législation ou la pratique des États membres.

9. A cet égard, l'article L. 2312-40 du code du travail dispose que, lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique, le comité social et économique est consulté dans les conditions prévues par le titre III du livre II de la première partie du présent code.

10. Aux termes de l'article L. 1233-28 du code du travail, l'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique d'au moins dix salariés dans une même période de trente jours réunit et consulte le comité social et économique dans les conditions prévues par le présent paragraphe.

11. Aux termes de l'article L. 1233-61, aliénas 1er et 2, du même code, 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 oeuvre 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.

12. Aux termes de l'article L. 2314-1, alinéa 1er, du code du travail, le comité social et économique comprend l'employeur et une délégation du personnel comportant un nombre de membres déterminé par décret en Conseil d'Etat compte tenu du nombre des salariés.

13. Aux termes de l'article L. 2314-23 du même code, pour les salariés mis à disposition qui remplissent les conditions mentionnées au 2° de l'article L. 1111-2, la condition de présence dans l'entreprise utilisatrice est de douze mois continus pour y être électeur. Les salariés mis à disposition ne sont pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice. Les salariés mis à

disposition qui remplissent les conditions mentionnées au premier alinéa choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice.

14. Selon l'article L. 1111-2, 2°, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, qui détermine les salariés pris en compte dans l'effectif d'une entreprise pour toutes les dispositions de ce code qui se réfèrent à une condition d'effectif, les salariés d'une entreprise extérieure mis à disposition qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an sont compris dans ce décompte.

15. Il en résulte que les salariés mis à disposition d'une entreprise qui remplissent ces conditions doivent être pris en compte pour l'application de l'article L. 1233-61 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, aux termes duquel 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 oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.

16. Le moyen, qui postule le contraire, n'est donc pas fondé.

Moyens

Mais sur le second moyen du pourvoi principal

Enoncé du moyen

17. La société fait grief à l'arrêt de lui ordonner le remboursement des indemnités de chômage versées à la salariée dans la limite de six mois d'indemnités, alors « que la nullité du licenciement pour motif économique prive de cause le contrat de sécurisation professionnelle, de sorte qu'il y a lieu à compensation entre les sommes que l'employeur a versées sans cause au pôle emploi pour le financement de l'allocation spécifique de reclassement en application de l'article L. 1233-69 du code du travail, et celles qu'il doit au titre de sa condamnation à rembourser les allocations chômage versées au salarié ; qu'en condamnant en l'espèce l'employeur à rembourser à Mme [M] les indemnités de chômage versées dans la limite de six mois de prestations, sans déduire la contribution prévue à l'article L. 1233-69 du code du travail, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-69 du code du travail, ensemble l'article L. 1235-4 du même code. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1233-69 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019, et l'article L. 1235-4 du même code, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 :

18. En l'absence de motif économique, le contrat de sécurisation professionnelle devenant sans cause, l'employeur est tenu de rembourser les indemnités de chômage éventuellement versées au salarié, sous déduction de la contribution prévue à l'article L. 1233-69 du code du travail.

19. Après avoir jugé le licenciement nul, l'arrêt ordonne le remboursement par l'employeur des indemnités de chômage versées à la salariée dans la limite de six mois.

20. En statuant ainsi, sans procéder à ladite déduction, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

21. Après avis donné aux parties, conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application des articles L. 411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.

22. L'intérêt d'une bonne administration de la justice justifie, en effet, que la Cour de cassation statue au fond.

23. La société doit être déclarée tenue de rembourser les indemnités de chômage éventuellement versées à la salariée dans la limite de six mois, sous déduction de la contribution prévue à l'article L. 1233-69 du code du travail.

24. La cassation partielle n'emporte pas cassation des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant la société aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celui-ci et non remises en cause.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi incident ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il ordonne le remboursement par la Société nouvelle de l'hôtel [X], aux organismes concernés, des indemnités de chômage éventuellement versées à Mme [M] dans la limite de six mois, l'arrêt rendu le 25 novembre 2021, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

CONDAMNE la Société nouvelle de l'hôtel [X] à rembourser les indemnités de chômage versées à Mme [M] dans la limite de six mois, sous déduction de la contribution prévue à l'article L. 1233-69 du code du travail ;

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 dix-huit mars 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 d'aix en provence 7b
25 novembre 2021 (n°20/08588)

Textes **appliqués**

Article L. 1233-69 du code du travail, dans sa redaction anterieure a l'ordonnance n° 2019-861 du 21 aout 2019,.

Article L. 1235-4 du meme code, dans sa redaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 18-03-2026
- Cour d'appel d'Aix en Provence 7B 25-11-2021