18 mars 2026

Cour de cassation

Pourvoi n° 24-18.976

Chambre sociale - Formation mixte

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00297

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION

D'abord, selon l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. Il en résulte que l'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace, et n'est pas justifié lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail. Ensuite, il résulte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne qu'afin d'assurer l'effet utile des droits prévus par 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 et du droit fondamental consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, les Etats membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur (CJUE 14 mai 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C- 55/18, point 60). L'instauration d'un tel système relève de l'obligation générale, pour les Etats membres et les employeurs, prévue à l'article 4, paragraphe 1, et à l'article 6, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, de mettre en place une organisation et les moyens nécessaires pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs et pour permettre aux représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, d'exercer leur droit, prévu par l'article 11, paragraphe 3, de cette dernière directive (CJUE, 14 mai 2019, point 62). Enfin, aux termes de l'article D. 3171-8 du code du travail, lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe, au sens de l'article D. 3171-7, ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné est décomptée selon les modalités suivantes : 1° Quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par relevé du nombre d'heures de travail accomplies ; 2° Chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié Doit en conséquence être approuvé l'arrêt qui retient que le dispositif de géolocalisation mis en place par l'employeur était licite, dès lors qu'il résultait de ses constatations, d'une part, que les salariés distributeurs ne disposaient pas en l'espèce d'une liberté dans l'organisation de leur travail et que l'outil de géolocalisation n'emportait aucune restriction à l'autonomie dont ils disposaient dans la définition des horaires de distribution, d'autre part, qu'aucun autre dispositif ne permettait d'assurer un contrôle objectif, fiable et accessible de la durée du travail de ces salariés.

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 18 mars 2026

Rejet

M. FLORES, président

Arrêt n° 297 FS-B

Pourvoi n° X 24-18.976

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 Fédération Sud-Est des activités postales et des télécommunications, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° X 24-18.976 contre l'arrêt rendu le 25 avril 2024 par la cour d'appel de Lyon (chambre sociale C), dans le litige l'opposant à la société Mediaposte, anciennement dénommée Mediapost, société par actions simplifiée, 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 Maitral, conseillère référendaire, les observations de la SARL Le Prado - Gilbert, avocat de la Fédération Sud-Est des activités postales et des télécommunications, de la SARL Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de la société Mediaposte, et l'avis de Mme Wurtz, première avocate générale, après débats en l'audience publique du 12 février 2026 où étaient présents M. Flores, président, Mme Maitral, conseillère référendaire rapporteure, Mmes Monge et Mariette, conseillères doyennes, Mmes Cavrois, Bouvier, Degouys, MM. Barincou, Seguy, Mmes Douxami, Panetta, Le Quellec, Brinet, Bou, M. David, conseillers, Mmes Thomas-Davost, Laplume, M. Carillon, Mme Rodrigues, M. Redon, conseillers référendaires, Mme Wurtz, première avocate générale, et Mme Piquot, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application des articles R. 421-4-2 et 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 (Lyon, 25 avril 2024), rendu sur renvoi après cassation (Soc., 19 décembre 2018, pourvoi n° 17-14.631), la Fédération Sud-Est des activités postales et des télécommunications (la fédération) soutenant que la mise en place et l'exploitation du système de géolocalisation Distrio, qui enregistre la localisation des distributeurs toutes les dix secondes au moyen d'un boîtier mobile que les distributeurs portent sur eux lors de leur tournée et qu'ils activent eux-mêmes, était illicite, a assigné à jour fixe la société Mediapost, nouvellement dénommée la société Mediaposte, devant un tribunal de grande instance.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en ses troisième à cinquième branches, et les deuxième et quatrième moyens

Motivation

2. 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 ses première et deuxième branches, et le troisième moyen réunis

Enoncé des moyens

3. Dans son premier moyen, la fédération fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes, alors :

« 1°/ que, selon l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; que l'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail, laquelle n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace que la géolocalisation, n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail ; que, pour décider que l'utilisation d'un système de géolocalisation des salariés était justifiée, la cour d'appel a estimé que leur autonomie était très relative, que le système litigieux "n'emporte aucune restriction à l'autonomie dont disposent les distributeurs dans la définition de leurs horaires de distribution", qu'il "constitue un élément de discussion transparent et fiable constituant une garantie pour le distributeur", qu'il ne porte pas "atteinte à la vie privée du salarié ni à sa liberté d'aller et venir", et qu'il "est proportionné au but recherché en ce qu'il n'est utilisé que pendant la phase de distribution pendant laquelle le temps de travail du salarié échappe à tout suivi hiérarchique", le dispositif n'étant pas utilisé "pendant la phase de chargement et de préparation" ; qu'en statuant ainsi, après avoir elle-même relevé que les distributeurs disposaient d'une autonomie "réduite au choix des horaires de travail sur la journée", ce dont il résultait que, les salariés, dès lors qu'ils disposaient d'une liberté dans l'organisation de leur travail, même "très relative", comme elle l'estimait, l'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail n'était pas justifiée, la cour d'appel a violé la disposition susvisée ;

2°/ que, selon l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; que l'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail, laquelle n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace que la géolocalisation, n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail ; que, pour décider que l'utilisation d'un système de géolocalisation des salariés était justifié, la cour d'appel a estimé que leur autonomie était très relative, que le système litigieux "n'emporte aucune restriction à l'autonomie dont disposent les distributeurs dans la définition de leurs horaires de distribution", qu'il "constitue un élément de discussion transparent et fiable constituant une garantie pour le distributeur", qu'il ne porte pas "atteinte à la vie privée du salarié ni à sa liberté d'aller et venir", et qu'il "est proportionné au but recherché en ce qu'il n'est utilisé que pendant la phase de distribution pendant laquelle le temps de travail du salarié échappe à tout suivi hiérarchique", le dispositif n'étant pas utilisé "pendant la phase de chargement et de préparation" ; qu'en statuant ainsi, après avoir elle-même relevé que les distributeurs disposaient d'une autonomie "réduite au choix des horaires de travail sur la journée", ce dont il résultait que, les salariés, dès lors qu'ils disposaient d'une liberté dans l'organisation de leur travail, même "très relative", comme elle l'estimait, l'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail n'était pas justifiée, la cour d'appel, qui s'est déterminée par des motifs inopérants, pris des conséquences du système de géolocalisation, quand sa licéité dépendait uniquement du point de savoir si les salariés disposaient, ou non, d'une liberté dans l'organisation de leur travail, la cour d'appel a encore violé la disposition susvisée. »

4. Dans son troisième moyen, la fédération fait le même grief à l'arrêt, alors « que, selon l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ; que l'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace que la géolocalisation ; que, pour retenir la licéité du système de géolocalisation litigieux, la cour d'appel a relevé que "la jurisprudence considère que la pré-quantification du temps de travail pour décompter le temps de travail, en vigueur avant la mise en place de Distrio, était insuffisante" et "ne subsiste qu'en parallèle et en complément de l'outil Distrio, comme référentiel du temps prévisionnel de distribution et outil de planification des tournées et d'organisation du travail" ; qu'elle a énoncé qu' "un dispositif auto-déclaratif qu'il soit manuel ou informatique ne permettrait pas un contrôle objectif du temps de travail effectif du salarié", non plus que "de garantir le respect des temps de repos, des durées maximales du travail, de l'interdiction du travail de nuit et le dimanche", qu' "un système par comptes-rendus ou par sondages ne serait pas plus efficient sur le plan du contrôle de la durée effective du travail", que "l'accompagnement de tournée par un responsable hiérarchique engendrerait des coûts considérables même si la fréquence des accompagnements de distributeurs était limitée à une fois par mois et par distributeur", étant souligné que "le temps passé à une même tournée est éminemment variable" ; qu'elle a ajouté que le "dispositif de badgeuse avec géolocalisation", préconisé par le syndicat, et mis en?uvre au sein de la société Adrexo, suivant un accord du 6 juillet 2016, ne permettait pas, faute de "suivi longitudinal", de "déterminer l'heure de fin de

distribution lorsque le salarié oublie de le déclarer sur son boîtier", étant précisé que le dispositif précité a finalement été abandonné, au profit de "la mise en place d'un dispositif d'enregistrement du temps de travail par géolocalisation identique à celui de Mediapost", et qu'ainsi il "ne permettait pas un contrôle fiable du temps de travail" ; qu'elle en a conclu que, "compte tenu de sa spécificité, le contrôle de l'activité de distribution des salariés ne peut être effectué que par le biais de la géolocalisation" et que le dispositif litigieux "permet de garantir le paiement de toutes leurs heures de travail, le respect des durées et amplitudes maximales de travail, de l'interdiction du travail de nuit, de l'interdiction du travail le dimanche ainsi que des temps de repos" et qu'ainsi, "la possibilité d'un contrôle satisfaisant par un autre moyen n'est pas établie" ; qu'en se déterminant ainsi, par des motifs dont il résultait seulement l'efficacité du dispositif litigieux et la moindre efficacité de dispositifs concurrents, la cour d'appel, qui a statué de la sorte sans caractériser que le contrôle de la durée de travail des salariés ne pouvait pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace que la géolocalisation, a violé la disposition susvisée. »

Motivation

Réponse de la Cour

5. D'abord, selon l'article L. 1121-1 du code du travail, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

6. Il en résulte que l'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace, et n'est pas justifié lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail.

7. Ensuite, il résulte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (Cour de justice) qu'afin d'assurer l'effet utile des droits prévus par 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 et du droit fondamental consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, les Etats membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur (CJUE 14 mai 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C-55/18, point 60). L'instauration d'un tel système relève de l'obligation générale, pour les Etats membres et les employeurs, prévue à l'article 4, paragraphe 1, et à l'article 6, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, de mettre en place une organisation et les moyens nécessaires pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs et pour permettre aux représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, d'exercer leur droit, prévu par l'article 11, paragraphe 3, de cette dernière directive (CJUE, 14 mai 2019, point 62).

8. Enfin, aux termes de l'article D. 3171-8 du code du travail, lorsque les salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe, au sens de l'article D. 3171-7, ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, la durée du travail de chaque salarié concerné est décomptée selon les modalités suivantes :
1° Quotidiennement, par enregistrement, selon tous moyens, des heures de début et de fin de chaque période de travail ou par relevé du nombre d'heures de travail accomplies ;
2° Chaque semaine, par récapitulation selon tous moyens du nombre d'heures de travail accomplies par chaque salarié.

9. La cour d'appel a, d'abord, constaté que le contrat de travail des salariés distributeurs ne leur conférait qu'une liberté d'organisation très relative, dès lors que relevaient des chefs de secteur les phases de préparation et de distribution, pré-

quantifiées, et l'élaboration d'une « feuille de route fixant le trajet de distribution, des poignées d'imprimés prédéterminées qui doivent être remises dans toutes les boîtes aux lettres du parcours avec un délai maximal de distribution fixé par le client pour éviter la péremption », de sorte que leur autonomie, ne portant ni sur les documents à distribuer, ni sur leurs destinataires, ni sur le parcours, ni sur les dates de distribution, se trouvait réduite au choix des horaires de travail sur la journée.

10. Elle a également relevé que le dispositif Distrio n'était déclenché que par une action volontaire du salarié pendant les phases de distribution, celui-ci pouvant l'éteindre à tout moment et restant toujours libre d'organiser ses heures de tournée comme il le souhaitait, dans le respect des règles légales et des délais de distribution, de sorte que le système de géolocalisation utilisé uniquement dans la phase de distribution, n'emportait aucune restriction à l'autonomie dont disposaient les distributeurs dans la définition de leurs horaires, qu'une fois désactivé, le boîtier Distrio ne captait ni n'émettait aucun signal et n'enregistrait ainsi que le temps de travail, sans suivre le salarié pendant ses déplacements personnels ou ses temps de pause, que le dispositif qui assurait un suivi longitudinal de la distribution en traçant le parcours de distribution, permettait, en cas de dépassement significatif du temps enregistré par rapport au temps planifié, de comprendre les raisons de cet écart et de déterminer s'il s'agissait de temps réellement travaillé, ce qui constituait un élément de discussion transparent et fiable et une garantie pour le distributeur.

11. Elle a, en outre, précisé que les parcours du salarié n'étaient pas enregistrés par la société mais par un tiers de confiance et qu'ainsi les distributeurs ne pouvaient pas être suivis en direct puisque ce n'était qu'en cas de dépassement supérieur à 5 % du temps enregistré par rapport au temps planifié sur l'ensemble des tournées réalisées par le distributeur sur une semaine qu'une discussion s'instaurait sur le temps réellement travaillé, de sorte que l'outil Distrio programmé pour garantir le respect des durées et amplitudes maximales de travail, des temps de repos et du repos dominical, l'absence de travail de nuit et le respect des temps de pause, n'instaurait pas une surveillance permanente des distributeurs.

12. Après avoir rappelé que les distributeurs étaient des salariés itinérants, travaillant pour la plupart à temps partiel modulé sur des étendues géographiques vastes et très diversifiées, dont le contrôle du temps de travail ne pouvait être fait sans l'analyse du parcours de distribution et que la météorologie et la circulation avaient une incidence sur le temps de distribution de même que la rapidité de déplacement du salarié à pied et sa connaissance du terrain, la cour d'appel a considéré que le recours à un outil fiable, objectif et transparent était nécessaire.

13. Elle a, ensuite, souligné que la pré-quantification du temps de travail pour décompter le temps de travail, en vigueur avant la mise en place de Distrio, était insuffisante, en cas de litige, à établir la réalité des heures de travail du salarié et qu'elle ne subsistait qu'en parallèle et en complément de l'outil Distrio, comme référentiel du temps prévisionnel de distribution et outil de planification des tournées et d'organisation du travail.

14. Elle a également retenu que, compte tenu de sa spécificité, le contrôle de l'activité de distribution des salariés ne pouvait être effectué que par le biais de la géolocalisation, dès lors qu'un dispositif auto-déclaratif, qu'il soit manuel ou informatique, ne permettrait pas un contrôle objectif du temps de travail effectif du salarié, comme ne donnant aucune possibilité à l'employeur de vérifier le temps effectivement travaillé et de lever les doutes en cas d'écart avec le temps pré-quantifié, et de garantir le respect des temps de repos, des durées maximales du travail, de l'interdiction du travail de nuit et le dimanche, qu'un système par comptes-rendus ou par sondages ne serait pas plus efficient sur le plan du contrôle de la durée effective du travail, les destinataires des publicités n'étant pas à même de fournir de quelconques informations sur l'activité du distributeur avec lequel ils n'étaient pas en contact et que l'accompagnement de tournée par un responsable hiérarchique engendrerait des coûts considérables, même si la fréquence des accompagnements de distributeurs était limitée à une fois par mois et par distributeur.

15. Elle a ajouté que le dispositif de badgeuse avec géolocalisation sans suivi longitudinal, consistant à enregistrer les données de géolocalisation des débuts et fins de tournées, les pauses et les « immobilités », préconisé par le syndicat, ne permettait pas de déterminer l'heure de fin de distribution lorsque le salarié oubliait de le déclarer sur son boîtier, que la mise en oeuvre en phase de test d'un tel système au sein de la société concurrente Adrexo avait révélé la persistance de discussions sans solution sur le temps travaillé en l'absence de suivi longitudinal permettant d'expliquer les éventuels écarts par rapport aux prévisions, certains salariés ayant badgé un temps de travail sans commune mesure avec le

temps qui avait été planifié, de sorte qu'il était établi que la version dégradée de la géolocalisation telle qu'elle avait été prévue par l'accord Adrexo ne permettait pas un contrôle fiable du temps de travail. Elle en a déduit que, compte tenu de sa spécificité, le contrôle de l'activité de distribution des salariés ne pouvait être effectué que par le biais de la géolocalisation, le système Distrio permettant de garantir le paiement de toutes les heures de travail, le respect des durées et amplitudes maximales de travail, de l'interdiction du travail de nuit, de l'interdiction du travail le dimanche ainsi que le respect des temps de repos, la possibilité d'un contrôle satisfaisant par un autre moyen n'étant pas établie.

16. De ces énonciations et constatations, dont il résultait, d'une part, que les salariés distributeurs ne disposaient pas en l'espèce d'une liberté dans l'organisation de leur travail et que l'outil de géolocalisation n'emportait aucune restriction à l'autonomie dont ils disposaient dans la définition des horaires de distribution, d'autre part, qu'aucun autre dispositif ne permettait d'assurer un contrôle objectif, fiable et accessible de la durée du travail de ces salariés, la cour d'appel a exactement déduit que le dispositif de géolocalisation mis en place par l'employeur était licite.

17. Le moyen n'est donc pas fondé.

18. Selon l'arrêt de la Cour de justice du 6 octobre 1982 (Cilfit, C-283/81, point 10), les juridictions dont les décisions ne sont pas susceptibles d'un recours juridictionnel de droit interne ne sont pas tenues de renvoyer une question d'interprétation de droit de l'Union soulevée devant elles si la question n'est pas pertinente, c'est-à-dire dans les cas où la réponse à cette question, quelle qu'elle soit, ne pourrait avoir aucune influence sur la solution du litige.

19. La question préjudicielle suggérée par le syndicat, présentée à titre subsidiaire, qui questionne la compatibilité de l'interprétation des articles 3, 5 et 6 de la directive 2003/88, lus à la lumière de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, ainsi que de l'article 4, paragraphe 1, de l'article 11, paragraphe 3, et de l'article 16, paragraphe 3, de la directive 89/391, en ce sens qu'ils s'opposent à une réglementation d'un État membre qui n'impose pas aux employeurs l'obligation d'établir un système permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur, avec la jurisprudence de la Cour de cassation jugeant que l'utilisation d'un système de géolocalisation pour assurer le contrôle de la durée du travail n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail et n'est licite que lorsque ce contrôle ne peut pas être fait par un autre moyen, fût-il moins efficace, n'est pas pertinente en l'absence de doute raisonnable sur l'interprétation du droit de l'Union applicable.

20. Il n'y a pas lieu, dès lors, à renvoi préjudiciel.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

DIT n'y avoir lieu à renvoi préjudiciel à la Cour de justice de l'Union européenne ;

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la Fédération Sud-Est des activités postales et des télécommunications aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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.

Travaux **Préparatoires**

Rapport du conseiller

TÉLÉCHARGER (2418976_RAPPORT.PDF - 432 KB)

Avis de l'avocat général

TÉLÉCHARGER (2418976_AVIS.PDF - 271 KB)

Décision **attaquée**

Cour d'appel de lyon sc
25 avril 2024 (n°22/04299)

VOIR LA DÉCISION

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 18-03-2026
- Cour d'appel de Lyon SC 25-04-2024