21 janvier 2026

Cour de cassation

Pourvoi nº 24-21.142

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00098

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Modification dans la situation juridique de l'employeur - Transfert d'une entité économique - Licenciement - Licenciement dépourvu d'effet - Demande de poursuite du contrat de travail au repreneur ou demande de réparation du préjudice résultant de la rupture à la société à l'initiative du licenciement - Salarié licencié - Option - Portée

Il résulte de l'article L. 1224-1 du code du travail, interprété à la lumière de la Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001, que le salarié licencié à l'occasion du transfert de l'entité économique dont il relève, et dont le licenciement est ainsi dépourvu d'effet, peut, à son choix, demander au repreneur la poursuite du contrat de travail ou demander à la société qui l'a licencié réparation du préjudice résultant de la rupture. Lorsque la perte d'emploi résulte à la fois de l'ancien employeur, qui a pris l'initiative d'un licenciement dépourvu d'effet, et du nouvel exploitant, qui a refusé de poursuivre le contrat de travail ainsi rompu, le salarié peut diriger son action contre l'un ou l'autre, sauf un éventuel recours entre eux. En l'absence de texte spécial, les conséquences dommageables, résultant de cette éviction et de la perte de l'emploi, sont réparées conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail. Doit en conséquence être censuré l'arrêt qui condamne le repreneur à verser à la salarié licenciée une indemnité en application de l'article L. 1235-3-1 du code du travail aux motifs que les conséquences d'un licenciement privé d'effet dans le cadre de la méconnaissance de l'article L. 1224-1 du code du travail, sont similaires à celles d'un licenciement nul s'agissant de la possibilité offerte au salarié de demander au cessionnaire sa réintégration et la poursuite du contrat de travail, sans que le seul refus de ce dernier puisse y faire obstacle, alors qu'il appartenait seulement à la cour d'appel d'apprécier la situation concrète de la salariée pour déterminer le montant de l'indemnité due entre les montants minimaux et maximaux déterminés par l'article L. 1235-3 du code du travail

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Modification dans la situation juridique de l'employeur - Transfert d'une entité économique - Licenciement - Licenciement dépourvu d'effet - Action du salarié licencié - Perte d'emploi résultant de l'ancien employeur ayant pris l'initiative d'un licenciement dépourvu d'effet et du nouvel exploitant ayant refusé de poursuivre le contrat de travail rompu - Portée

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Employeur - Modification dans la situation juridique de l'employeur - Transfert d'une entité économique - Licenciement - Licenciement irrégulier - Dispositions - Domaine d'application - Perte d'emploi résultant de l'ancien employeur ayant pris l'initiative d'un licenciement dépourvu d'effet et du nouvel exploitant ayant refusé de poursuivre le contrat de travail rompu - Conséquences dommageables

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 21 janvier 2026

Cassation partielle sans renvoi

Mme MARIETTE, conseillère doyenne
faisant fonction de présidente

Arrêt n° 98 F-B

Pourvoi n° B 24-21.142

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 21 JANVIER 2026

La société Les Carrières du Bugey, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° B 24-21.142 contre l'arrêt rendu le 17 octobre 2024 par la cour d'appel de Grenoble (chambre sociale, section B), dans le litige l'opposant à Mme [V] [L], domiciliée [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Maitral, conseillère référendaire, les observations de la SCP Françoise Fabiani - François Pinatel, avocat de la société Les Carrières du Bugey, de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme [L], après débats en l'audience publique du 16 décembre 2025 où étaient présents Mme Mariette, conseillère doyenne faisant fonction de présidente, Mme Maitral, conseillère référendaire rapporteure, M. Seguy, conseiller, et Mme Aubac, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée de la présidente 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 (Grenoble, 17 octobre 2024), Mme [L] a été engagée en qualité de secrétaire comptable le 5 mai 1997 par la société Euro marbles.

2. Le 31 juillet 2019, la société Euro marbles a été cédée à la société Les Carrières du Bugey.

3. Licenciée pour motif économique par la société Euro marbles le 30 septembre 2019, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes dirigées contre les entreprises cédante et cessionnaire au titre de l'exécution et de la rupture de son contrat de travail.

Examen de la demande de saisine préjudicielle de la Cour de justice de l'Union européenne

Enoncé de la question

4. La salariée demande que la question suivante soit transmise à la Cour de justice de l'Union européenne :

« Les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail, qui prévoient que lorsque le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis, mais que, si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans un tableau, permettent-elles de garantir la portée et l'efficacité du droit européen et de s'assurer que les violations de la Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements soient sanctionnées dans des conditions de fond et de procédure analogues à celles applicables aux violations du droit national d'une nature et d'une importance similaires et qui, en tout état de cause, confèrent à la sanction un caractère effectif, proportionné et dissuasif ? »

Motivation

Réponse de la Cour

5. Dans son arrêt du 12 mars 1998 (CJCE, arrêt du 12 mars 1998, Jules Dethier Équipement SA contre Jules Dassy et

Sovam SPRL, C-319/94), la Cour de justice des Communautés européennes a rappelé (point 35) que les travailleurs dont le contrat ou la relation de travail ont pris fin avec effet à une date antérieure à celle du transfert, en violation de l'article 4, paragraphe 1, doivent être considérés comme étant toujours employés de l'entreprise à la date du transfert avec la conséquence, notamment, que les obligations de l'employeur à leur égard sont transférées de plein droit du cédant au cessionnaire (arrêt du 15 juin 1988, Bork International e.a., 101/87, Rec. p. 3057, point 18). Elle a ensuite précisé qu'il en résultait que le contrat de travail de la personne licenciée irrégulièrement peu de temps avant le transfert doit être considéré comme encore existant vis-à-vis du cessionnaire, même si le travailleur licencié n'a pas été repris par ce dernier après le transfert d'entreprise (point 41) et que les travailleurs irrégulièrement licenciés par le cédant peuvent se prévaloir vis-à-vis de ce dernier de l'irrégularité dudit licenciement (point 42).

6. En revanche, la directive 2001/23/CE du 12 mars 2001 n'impose aucune obligation particulière à la charge des Etats membres en termes d'indemnisation du licenciement du salarié ne sollicitant pas la poursuite de son contrat de travail avec le cessionnaire.

7. En application de l'article L. 1224-1 du code du travail, interprété à la lumière de cette directive, il a été jugé que le salarié licencié à l'occasion du transfert de l'entité économique dont il relève, et dont le licenciement est ainsi dépourvu d'effet, peut, à son choix, demander au repreneur la poursuite du contrat de travail ou demander à la société qui l'a licencié réparation du préjudice résultant de la rupture et que lorsque la perte d'emploi résulte à la fois de l'ancien employeur, qui a pris l'initiative d'un licenciement dépourvu d'effet, et du nouvel exploitant, qui a refusé de poursuivre le contrat de travail ainsi rompu, le salarié peut diriger son action contre l'un ou l'autre, sauf un éventuel recours entre eux (Soc., 20 mars 2002, pourvoi n° 00-41.651, Bull. 2002, V, n° 94 ; Soc., 19 janvier 2011, pourvoi n° 09-72.317).

8. Il en résulte que la sanction consistant à considérer le licenciement dépourvu d'effet, en ce qu'il n'est pas de nature à empêcher le changement d'employeur, permet de garantir l'effectivité de la directive, en reconnaissant au salarié le droit d'exiger la poursuite du contrat de travail ou la réparation du préjudice né de son éviction effective de l'entreprise, tant de l'employeur qui l'a licencié, que du cessionnaire qui a refusé de poursuivre le contrat.

9. En l'absence de doute raisonnable quant à l'application et l'interprétation des dispositions du droit de l'Union européenne invoquées, il n'y a pas lieu de saisir la Cour de justice de l'Union européenne de la question préjudicielle suggérée.

Moyens

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en ses première et deuxième branches

Enoncé du moyen

10. L'entreprise cessionnaire fait grief à l'arrêt de la condamner à payer à Mme [L] la somme de 59 364 euros brut à titre de dommages-intérêts pour licenciement privé d'effet, outre les intérêts au taux légal à compter de son prononcé, ainsi que la somme de 2 500 euros chacun à titre d'indemnité de procédure, de rejeter le surplus des prétentions des parties au titre de l'article 700 du code de procédure et de la condamner aux dépens de première instance et d'appel, alors :

« 1°/ qu'en cas de méconnaissance de l'article L. 1224-1 du code du travail, le licenciement est "privé d'effet" ; qu'en pareille hypothèse, les conséquences dommageables de cette rupture injustifiée du contrat de travail doivent en principe s'apprécier dans le cadre et les limites de l'article L. 1235-3 du code du travail ; que si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre des montants minimaux et maximaux fixés par ce texte ; qu'en statuant comme elle l'a fait, en écartant le barème d'indemnisation prévu par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 et la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-3 du code du travail, par refus d'application ;

2°/ que l'article L. 1235-3 [du code du travail] n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités expressément prévues au deuxième alinéa de l'article L. 1235-3-1 du code du travail ; que ce n'est que dans ces cas exceptionnels, et lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, que le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois ; qu'en l'espèce, en écartant le barème d'indemnisation du licenciement injustifié hors des nullités mentionnées, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-3-1 du code du travail, en ajoutant une cause de nullité que celui-ci ne prévoit pas expressément, ensemble le principe pas de nullité sans texte. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1224-1, L. 1235-3, L. 1235-3-1 et L. 1235-4 du code du travail, ces trois derniers dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 :

11. Il résulte du premier de ces textes, interprété à la lumière de la Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001, que le salarié licencié à l'occasion du transfert de l'entité économique dont il relève, et dont le licenciement est ainsi dépourvu d'effet, peut, à son choix, demander au repreneur la poursuite du contrat de travail ou demander à la société qui l'a licencié réparation du préjudice résultant de la rupture. Lorsque la perte d'emploi résulte à la fois de l'ancien employeur, qui a pris l'initiative d'un licenciement dépourvu d'effet, et du nouvel exploitant, qui a refusé de poursuivre le contrat de travail ainsi rompu, le salarié peut diriger son action contre l'un ou l'autre, sauf un éventuel recours entre eux.

12. En l'absence de texte spécial, les conséquences dommageables, résultant de cette éviction et de la perte de l'emploi, sont réparées conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail.

13. Pour condamner l'entreprise cessionnaire à payer à Mme [L] une somme de 59 364 euros à titre de dommages-intérêts, l'arrêt retient que le licenciement d'un salarié et son indemnisation en méconnaissance du principe de poursuite du contrat de travail en cas de transfert d'une entité économique autonome mettent en oeuvre des règles impératives du droit de l'Union européenne et que l'indemnisation d'un licenciement privé d'effet telle qu'appliquée dans le droit français par référence à l'article L. 1235-3 du code du travail instaurant un plafonnement des indemnités n'est pas conforme au droit de l'Union européenne tel qu'interprété par la Cour de justice de l'Union européenne exigeant que la sanction de la méconnaissance de la Directive sur le maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'une entreprise ait un caractère effectif, proportionné et dissuasif et analogue à celle de violations similaires du droit national.

14. Il ajoute que les conséquences d'un licenciement privé d'effet dans le cadre de la méconnaissance de l'article L. 1224-1 du code du travail, tel qu'interprété à la lumière de la Directive 2001/23/CE du Conseil du 12 mars 2001 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements sont peu ou prou similaires à celles d'un licenciement nul s'agissant de la possibilité offerte au salarié de demander au cessionnaire sa réintégration et la poursuite du contrat de travail, sans que le seul refus de ce dernier puisse y faire obstacle.

15. Il en déduit que, dans ces conditions, lorsque le salarié dont le licenciement est privé d'effet ne demande pas sa réintégration, il y a lieu de faire application des dispositions de l'article L. 1235-3-1 du code du travail correspondant en droit national à une sanction dans des conditions de fond et de procédure analogues à celle applicable aux violations du droit national entraînant la nullité d'un licenciement qui sont d'une nature et d'une importance similaires et qui, en tout état de cause, confèrent à la sanction un caractère effectif, proportionné et dissuasif.

16. En statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait seulement d'apprécier la situation concrète de la salariée pour déterminer le montant de l'indemnité due entre les montants minimaux et maximaux déterminés par l'article L. 1235-3 du code du travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

17. 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.

18. L'intérêt d'une bonne administration de la justice justifie, en effet, que la Cour de cassation statue au fond. Il est constant que la société Euro marbles employait au moins onze salariés au moment des licenciements. En outre, il ressort de l'arrêt rendu par la cour d'appel de Grenoble que la salariée, qui présentait vingt-deux années d'ancienneté et qui pouvait, par application de cette même disposition, prétendre à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse comprise entre trois mois et seize mois et demi, percevait un salaire mensuel de 3 492 euros. Compte tenu de ces éléments, la société Les Carrières du Bugey sera condamnée à payer à Mme [L] la somme de 57 618 euros.

19. La cassation du chef de dispositif condamnant la société Les Carrières du Bugey à payer à Mme [L] la somme de 59 364 euros brut à titre de dommages-intérêts pour licenciement privé d'effet, outre les intérêts au taux légal à compter du prononcé de l'arrêt, n'emporte pas celle des chefs de dispositif de l'arrêt la condamnant aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme en application de l'article 700 du code de procédure civile, dispositions de l'arrêt non remises en cause.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Les Carrières du Bugey à payer à Mme [L] la somme de 59 364 euros brut à titre de dommages-intérêts pour licenciement privé d'effet, outre les intérêts au taux légal à compter du prononcé de l'arrêt, l'arrêt rendu le 17 octobre 2024, entre les parties, par la cour d'appel de Grenoble ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Condamne la société Les Carrières du Bugey à payer à Mme [L] la somme de 57 618 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, assortie des intérêts au taux légal à compter du 17 octobre 2024 ;

Condamne Mme [L] aux dépens ;

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 vingt et un janvier 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 grenoble 13
17 octobre 2024 (n°22/00048)

VOIR LA DÉCISION

Textes **appliqués**

Articles L. 1224-1, L. 1235-3, L. 1235-3-1 et L. 1235-4 du code du travail, ces trois derniers dans leur redaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017.

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 21-01-2026
- Cour d'appel de Grenoble 13 17-10-2024