4 novembre 2026

Cour de cassation

Pourvoi n° 25-15.603

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00889

Titres et sommaires

CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION

Le manquement de l'employeur relatif à l'obligation de réalisation d'un entretien professionnel en application de l'article L.6315-1 du code du travail n'ouvre pas, à lui seul, le droit à réparation et il incombe au salarié de démontrer le préjudice qui en résulterait afin d'en obtenir la réparation intégrale

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 4 novembre 2026

Cassation partielle

Mme CAPITAINE, conseillère doyenne
faisant fonction de présidente

Arrêt n° 889 F-B

Pourvoi n° B 25-15.603

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 4 NOVEMBRE 2026

La société Optique Moro, exerçant sous l'enseigne Krys, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° B 25-15.603 contre l'arrêt rendu le 27 mars 2025 par la cour d'appel d'Amiens (5e chambre prud'homale), dans le litige l'opposant :

1°/ à Mme [C] [T], domiciliée [Adresse 2],

2°/ à France Travail, dont le siège est direction régionale Ile-de-France, [Adresse 3],

défendeurs à la cassation.

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

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

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.
Sur le rapport de M. Leperchey, conseiller référendaire, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de la société Optique Moro, de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de Mme [T], après débats en l'audience publique du 29 septembre 2026 où étaient présents Mme Capitaine, conseillère doyenne faisant fonction de présidente, M. Leperchey, conseiller référendaire rapporteur, Mme Lacquemant, conseillère, et Mme Piquot, 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 (Amiens, 27 mars 2025), Mme [T] a été engagée en qualité de cadre opticien, le 2 juillet 2001, par la société Optique Moro.

2. Licenciée pour faute grave le 25 juin 2020, elle a saisi la juridiction prud'homale le 21 avril 2022 de demandes liées à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail.

Moyens

Examen des moyens

Sur le deuxième moyen du pourvoi principal de l'employeur

Motivation

3. 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 ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le deuxième moyen du pourvoi incident de la salariée

Enoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande de dommages et intérêts au titre de l'absence d'entretiens professionnels, alors :

« 1°/ que l'article L. 6315-1 du code du travail impose, dans ses différentes rédactions applicables depuis la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et jusqu'au 26 octobre 2025, la réalisation d'un entretien professionnel avec l'employeur tous les deux ans, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle (§ I), et ajoute (§ II) que tous les six ans (délai apprécié par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise), cet entretien doit être l'occasion de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, afin de vérifier que celui-ci a bénéficié des entretiens professionnels prévus au I, et d'apprécier s'il a suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience, et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ; que le non-respect de cette obligation - participant de l'obligation faite à l'employeur d'assurer l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi et de veiller au maintien de sa capacité à occuper un emploi pendant toute la relation de travail -, cause nécessairement au salarié un préjudice qu'il appartient au juge d'évaluer ; qu'en l'espèce, Mme [T] faisait valoir, sans être démentie, qu'elle n'avait jamais bénéficié d'un entretien professionnel tous les deux ans, ni au terme d'une période de six ans, permettant de s'assurer que l'employeur avait rempli son obligation de formation ; que, pour rejeter la demande de dommages et intérêts de la salariée à ce titre, la cour d'appel a affirmé que sans qu'il soit besoin d'examiner le fait générateur de responsabilité, Mme [T] n'articulait dans ses conclusions aucun moyen ni aucune argumentation permettant de caractériser le préjudice découlant directement et concrètement, selon elle, de l'exécution fautive du contrat de travail du fait de l'absence d'organisation d'un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'article L. 6315-1 du code du travail, ni dans son principe, ni dans son quantum, outre qu'elle ne visait aucune pièce de nature à justifier d'un tel préjudice ; qu'en statuant ainsi, quand la violation par l'employeur de son obligation d'organiser des entretiens professionnels avait causé à la salariée un préjudice qu'il lui appartenait d'évaluer, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

2°/ que l'article L. 6315-1 du code du travail impose, dans ses différentes rédactions applicables depuis la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et jusqu'au 26 octobre 2025, la réalisation d'un entretien professionnel avec l'employeur tous les deux ans, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle (§ I), et ajoute (§ II) que tous les six ans, cet entretien doit être l'occasion de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, afin de vérifier que celui-ci a

bénéficié des entretiens professionnels prévus au I, et d'apprécier s'il a suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience, et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle ; qu'en l'espèce, pour rejeter la demande de dommages et intérêts de la salariée pour manquement à l'organisation des entretiens professionnels prévus par ce texte, la cour d'appel a affirmé que sans qu'il soit besoin d'examiner le fait générateur de responsabilité, Mme [T] n'articulait dans ses conclusions aucun moyen ni aucune argumentation permettant de caractériser le préjudice découlant directement et concrètement, selon elle, de l'exécution fautive du contrat de travail du fait de l'absence d'organisation d'un entretien professionnel dans les conditions prévues à l'article L. 6315-1 du code du travail, ni dans son principe, ni dans son quantum, outre qu'elle ne visait aucune pièce de nature à justifier d'un tel préjudice ; qu'en statuant ainsi, quand il lui appartenait, dans un premier temps, d'examiner le fait générateur de responsabilité afin de déterminer, dans un second temps, s'il en était résulté un préjudice, la cour d'appel a violé le texte susvisé. »

Motivation

Réponse de la Cour

5. Le manquement de l'employeur relatif à la réalisation d'un entretien professionnel en application de l'article L. 6315-1 du code du travail n'ouvre pas, à lui seul, le droit à réparation et il incombe au salarié de démontrer le préjudice qui en résulterait afin d'en obtenir la réparation intégrale.

6. C'est dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation que la cour d'appel a estimé que la salariée n'établissait pas la réalité et la consistance de son préjudice et que sa demande en paiement de dommages et intérêts devait être rejetée.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Sur le troisième moyen du pourvoi incident

Enoncé du moyen

8. La salariée fait grief à l'arrêt de dire que l'absence de visite d'information et de prévention périodique n'était pas imputable à l'employeur et de rejeter sa demande de dommages et intérêts à ce titre, alors :

« 1°/ que le manquement de l'employeur à son obligation d'organiser les visites médicales périodiques cause nécessairement au salarié un préjudice que le juge doit évaluer ; que les obligations résultant de l'article L. 1152-1 du code du travail d'une part, et des articles L. 4624-1 et R. 4624-16 du code du travail d'autre part, sont distinctes, en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, ouvre droit à des réparations spécifiques ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a rejeté la demande de dommages et intérêts au titre de l'absence de visite d'information et de prévention périodique pendant plusieurs années en énonçant que "sans qu'il soit besoin d'examiner le fait générateur de responsabilité", Mme [T] n'articulait dans ses conclusions aucun moyen ni aucune argumentation permettant de caractériser le préjudice distinct de celui indemnisé au titre du harcèlement moral ; qu'en statuant ainsi, quand l'absence d'organisation de visites chez le médecin du travail depuis et pendant plusieurs années, qui n'avait pas été invoquée dans le cadre du harcèlement, avait nécessairement causé à la salariée un préjudice distinct de celui déjà indemnisé, qu'il lui appartenait d'évaluer, la cour d'appel a violé les textes susvisés, ensemble l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et l'alinéa 11 du préambule de la Constitution de 1946 ;

2°/ que les obligations résultant de l'article L. 1152-1 du code du travail d'une part, et des articles L. 4624-1 et R. 4624-16 du code du travail d'autre part, sont distinctes, en sorte que la méconnaissance de chacune d'elles, lorsqu'elle entraîne des préjudices différents, ouvre droit à des réparations spécifiques ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a rejeté la demande de dommages et intérêts au titre de l'absence de visite d'information et de prévention périodique pendant plusieurs années en énonçant que "sans qu'il soit besoin d'examiner le fait générateur de responsabilité", Mme [T] n'articulait dans ses conclusions aucun moyen ni aucune argumentation permettant de caractériser le préjudice distinct de celui indemnisé au titre du harcèlement moral ; qu'en statuant ainsi, quand l'absence d'organisation de visites chez le médecin du travail depuis et pendant plusieurs années n'avait pas été invoquée dans le cadre du harcèlement et qu'il lui appartenait, dans un premier temps, d'examiner le fait générateur de responsabilité, afin de déterminer, dans un second temps, s'il en était résulté un préjudice distinct de celui indemnisé au titre du harcèlement moral, la cour d'appel a violé les textes susvisés, ensemble l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et l'alinéa 11 du préambule de la Constitution de 1946 ;

3°/ qu'il appartient à l'employeur d'assurer le respect des dispositions légales relatives aux visites médicales ; qu'en l'espèce, en retenant, par motifs adoptés, que Mme [T] assurait l'organisation et le suivi des visites médicales du personnel du magasin et ne pouvait se prévaloir de l'absence de ce suivi médical à son encontre dès lors que cette tâche lui incombait, la cour d'appel a violé les articles L. 4624-1 et R. 4624-16 du code du travail ;

4°/ que tout jugement doit être motivé ; qu'en l'espèce, en retenant, par motifs adoptés, que Mme [T] assurait l'organisation et le suivi des visites médicales du personnel du magasin et ne pouvait se prévaloir de l'absence de ce suivi médical à son encontre dès lors que cette tâche lui incombait, sans préciser sur quel(s) élément(s) de preuve elle se fondait pour affirmer que Mme [T] était chargée d'organiser les visites médicales du personnel du magasin, ce que la salariée contestait, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile. »

Motivation

Réponse de la Cour

9. Selon l'article 14 de la directive 89/391/CE 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 :
Pour assurer la surveillance appropriée de la santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, des mesures sont fixées conformément aux législations et/ ou pratiques nationales.
Ces mesures sont telles que chaque travailleur doit pouvoir faire l'objet, s'il le souhaite, d'une surveillance de santé à intervalles réguliers.
La surveillance de santé peut faire partie d'un système national de santé.

10. Ces dispositions, qui renvoient à l'adoption de mesures définies par la législation ou la pratique nationales et permettent le choix entre diverses modalités de mise en oeuvre de la surveillance de santé, non plus qu'aucun autre texte visé par le moyen, ne confèrent pas au salarié de droits subjectifs, clairs, précis et inconditionnels en matière de suivi médical, de sorte qu'il appartient à celui-ci, en cas de non-respect par l'employeur des prescriptions nationales en la matière, de démontrer l'existence d'un préjudice.

11. Il en résulte que l'absence de visite médicale périodique prévue par l'article R. 4624-16 du code du travail n'engendre pas inévitablement une atteinte à la santé du travailleur concerné.

12. C'est dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation que la cour d'appel a estimé que le salarié ne démontrait pas l'existence de son préjudice résultant de l'absence de visite médicale périodique et que sa demande en paiement de dommages et intérêts devait être rejetée.

13. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Mais sur le troisième moyen du pourvoi principal, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

14. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement nul, de le condamner au paiement de sommes à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral, d'indemnité pour licenciement nul, de rappel de salaire pour la période de mise à pied conservatoire injustifiée, au titre des congés payés afférents, de l'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés afférents et de l'indemnité de licenciement, de lui ordonner de délivrer à la salariée un bulletin de salaire et une attestation destinée à France travail conformes à la décision et de le condamner à rembourser à France travail les allocations de chômage versées à la salariée dans la proportion d'un mois, alors « que lorsque l'employeur n'a pas fait état, dans la lettre de licenciement, de la dénonciation par le salarié de faits de harcèlement, la nullité du licenciement ne saurait résulter d'un contexte de harcèlement moral et c'est le motif de licenciement qui fixe les limites du litige ; que dans une telle hypothèse, lorsque les faits invoqués dans la lettre de licenciement caractérisent une cause réelle et sérieuse de licenciement, il appartient au salarié de démontrer que la rupture de son contrat de travail constitue une mesure de rétorsion à une plainte pour harcèlement moral ou sexuel et dans le cas contraire, il appartient à l'employeur de démontrer l'absence de lien entre la dénonciation par le salarié d'agissements de harcèlement moral et son licenciement ; qu'en se bornant à affirmer, pour annuler le licenciement litigieux, qu'il était en lien direct avec le harcèlement moral au motif inopérant que le harcèlement moral perdurait à cette date, sans caractériser le fait que la salariée avait été licenciée pour avoir subi ou refusé de subir un harcèlement moral et alors qu'il était constant que la lettre de licenciement ne faisait pas mention d'une dénonciation de harcèlement moral et que la salariée ne se prévalait pas, au titre des faits avancés par celle-ci au soutien d'un harcèlement moral, de son licenciement, non plus de ce qu'elle aurait été licenciée pour avoir subi ou refusé de subir un harcèlement moral, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1152-2, dans sa rédaction issue de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, et L. 1152-3 du code du travail :

15. Selon le premier de ces textes, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

16. Aux termes du second, toute rupture de contrat de travail intervenue en méconnaissance des articles L. 1152-1 et L. 1152-2 du code du travail, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

17. Pour prononcer la nullité du licenciement, l'arrêt, après avoir retenu que la salariée avait été victime de harcèlement moral, relève que le licenciement est en lien direct avec le harcèlement moral subi à compter de janvier 2020 et qui perdurait à la date de la rupture.

18. En se déterminant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la lettre de licenciement ne faisait pas mention d'une dénonciation de faits de harcèlement moral, sans caractériser le fait que la salariée avait été licenciée pour avoir

subi ou refusé de subir un harcèlement moral, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

Moyens

Sur le premier moyen du pourvoi incident

Enoncé du moyen

19. La salariée fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande de remise de bulletins de salaire rectifiés, alors « que le bulletin de paie doit notamment mentionner l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle applicable ; que le salarié est en droit de solliciter la rectification des mentions erronées de ses bulletins de paie sur ces points ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté, par motifs propres et adoptés, que le contrat de travail de la salariée précisait qu'elle occuperait la fonction d'opticien directeur de magasin niveau D22 coefficient 330 de la convention collective à compter du 1er janvier 2002 et que les bulletins de paie ne reprenaient pas cette indication et notamment que les bulletins de paie 2018, 2019 et 2020 mentionnaient sa qualité d'opticienne statut cadre au coefficient 300 ; que la cour d'appel a rejeté la demande de la salariée de remise de bulletins de salaire rectifiés faute de preuve d'un intérêt quelconque pour la salariée, plusieurs années après la rupture du contrat de travail, et dès lors qu'elle avait retrouvé un nouvel emploi, à réclamer sous astreinte des bulletins de paie rectifiés depuis janvier 2002 ; qu'en statuant ainsi, quand la salariée était en droit d'obtenir la délivrance de bulletins rectifiés, la cour d'appel a violé l'article R. 3243-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article R. 3243-1 du code du travail :

20. Selon ce texte, le bulletin de paie doit comporter l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle applicable

21. Pour rejeter la demande de remise de bulletins de salaire rectifiés, l'arrêt retient que la salariée ne démontre pas avoir un intérêt, plusieurs années après la rupture du contrat de travail et alors qu'elle a retrouvé un nouvel emploi, à réclamer sous astreinte des bulletins de salaire rectifiés.

22. En statuant ainsi, par des motifs impropres, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Moyens

Et sur le quatrième moyen du pourvoi incident, pris en ses première et troisième branches

Enoncé du moyen

23. La salariée fait grief à l'arrêt de limiter à 11 535,51 euros la somme allouée à titre de rappel d'heures supplémentaires et à 1 153,55 euros la somme allouée au titre des congés payés afférents, alors :

« 1°/ qu'aux termes de l'article 954, alinéas 2 et 3, du code de procédure civile, les prétentions des parties formulées dans leurs conclusions d'appel sont récapitulées sous forme de dispositif et la cour d'appel ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif ; qu'en l'espèce, en retenant que les demandes de rappel de salaire pour heures supplémentaires impayées étaient prescrites pour la période antérieure au 28 décembre 2017, quand la fin de non-recevoir tirée de la prescription d'une partie des demandes de rappel d'heures supplémentaires ne figurait pas dans le dispositif des conclusions d'appel de la société Optique Moro (Krys), qui se bornait à solliciter la confirmation du jugement en ce qu'il avait débouté la salariée de sa demande au titre des heures supplémentaires pour la période 2017 à 2020, la cour d'appel, qui ne pouvait statuer sur cette fin de non-recevoir, a violé le texte susvisé ;

3°/ qu'aux termes de l'article L. 3245-1 1 du code du travail, "L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat" ; qu'il résulte de la combinaison des articles L. 3242-1 et L. 3245-1 du code du travail que le délai de prescription des salaires court à compter de la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible. Pour les salariés payés au mois, la date d'exigibilité du salaire correspond à la date habituelle du paiement des salaires en vigueur dans l'entreprise et concerne l'intégralité du salaire afférent au mois considéré ; qu'en l'espèce, en retenant que la prescription avait été interrompue le 28 décembre 2020 (date de saisine de la juridiction prud'homale) et que les demandes de rappel de salaire pour heures supplémentaires impayées étaient prescrites pour la période antérieure au 28 décembre 2017, quand elle avait constaté que le licenciement était intervenu par lettre du 25 juin 2020, de sorte que la demande pouvait porter sur les rappels d'heures supplémentaires dus au titre des trois années précédant cette date, la cour d'appel a violé le texte susvisé. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article 954, alinéa 3, du code de procédure civile et les articles L. 3242-1 et L. 3245-1 du code du travail, ce dernier dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 :

24. Il résulte du premier de ces textes que les prétentions sont récapitulées sous forme de dispositif et que la cour d'appel ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif des conclusions d'appel.

25. La durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, la demande de rappel de salaire pour heures supplémentaires est soumise à la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail.

26. Aux termes du troisième de ces textes, l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

27. Il résulte de la combinaison des deux derniers de ces textes que le délai de prescription des salaires court à compter de la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible. Pour les salariés payés au mois, la date d'exigibilité du salaire correspond à la date habituelle du paiement des salaires en vigueur dans l'entreprise et concerne l'intégralité du salaire afférent au mois considéré.

28. Pour déclarer prescrite la demande de paiement d'heures supplémentaires antérieures au 28 décembre 2017, l'arrêt retient que l'employeur reconnaît que la prescription a été interrompue le 28 décembre 2020, date de saisine de la juridiction prud'homale.

29. En statuant ainsi, alors, d'une part, que la fin de non-recevoir tirée de la prescription ne figurait pas dans le dispositif des conclusions de l'employeur, qui se bornait à solliciter la confirmation du jugement en ce qu'il avait jugé que la salariée ne démontrait pas avoir effectué des heures supplémentaires non rémunérées et en ce qu'il l'avait déboutée de ce chef de demande, d'autre part, qu'elle avait constaté que le contrat de travail avait été rompu le 25 juin 2020, ce dont il résultait que la demande de rappel d'heures supplémentaires pouvait porter sur les sommes dues au titre des trois années précédant cette date, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

30. Le troisième moyen du pourvoi principal, pris en sa première branche, ne formulant aucune critique contre les motifs de l'arrêt fondant la condamnation au paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral, la cassation ne peut s'étendre à cette disposition de l'arrêt que le moyen n'est pas susceptible d'atteindre.

31. La cassation des chefs de dispositif disant le licenciement nul, condamnant l'employeur à payer à la salariée des sommes à titre de rappel de salaires, au titre des congés payés afférents, à titre d'indemnité pour licenciement nul, à titre de rappel de salaire pour la période de mise à pied conservatoire injustifiée, au titre des congés payés afférents, au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, au titre des congés payés afférents et au titre de l'indemnité de licenciement, ordonnant à l'employeur de délivrer à la salariée un bulletin de salaire et une attestation destinée à France travail conformes à la décision, le condamnant à rembourser à France travail les allocations de chômage versées à la salariée dans la proportion d'un mois et rejetant la demande de la salariée tendant à la remise de bulletins de salaire rectifiés n'emporte pas celle des chefs de dispositif de l'arrêt le condamnant aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme en application de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celui-ci.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit le licenciement nul, condamne la société Optique Moro à payer à Mme [T] les sommes de 11 535,51 euros à titre de rappel de salaires, de 1 153,55 euros au titre des congés payés afférents, de 34 900 euros à titre d'indemnité pour licenciement nul, de 3 823,10 euros à titre de rappel de salaire pour la période de mise à pied conservatoire injustifiée, de 382,31 euros au titre des congés payés afférents, de 16 453,62 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, de 1 645,36 euros au titre des congés payés afférents et de 30 164,97 euros au titre de l'indemnité de licenciement, ordonne à la société Optique Moro de délivrer à Mme [T] un bulletin de salaire et une attestation destinée à France travail conformes à la décision, la condamne à rembourser à France travail les allocations de chômage versées à la salariée dans la proportion d'un mois et rejette la demande de Mme [T] en remise de bulletins de salaire rectifiés, l'arrêt rendu le 27 mars 2025, entre les parties, par la cour d'appel d'Amiens ;

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 Douai ;

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 quatre novembre 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'amiens
27 mars 2025 (n°24/00463)

Textes **appliqués**

Articles L. 1152-2, dans sa redaction issue de la loi n° 2012-954 du 6 aout 2012, et L. 1152-3 du code du travail.

Article R. 3243-1 du code du travail.

Article 954, alinea 3, du code de procedure civile.

Articles L. 3242-1 et L. 3245-1 du code du travail, ce dernier dans sa redaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 04-11-2026
- Cour d'appel d'Amiens 27-03-2025