Texte intégral

Cassation partielle
numéros de diffusion : 1030
ECLI : ECLI:FR:CCASS:2025:SO01030

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 5 novembre 2025

Cassation partielle

M. HUGLO, conseiller doyen

faisant fonction de président

Arrêt n° 1030 FS-B

Pourvoi n° N 23-10.637

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 5 NOVEMBRE 2025

La société Vectrance, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° N 23-10.637 contre l'arrêt rendu le 16 novembre 2022 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 9), dans le litige l'opposant à M. [B] [F], domicilié [Adresse 2] (Italie), défendeur à la cassation.

M. [F] 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.

Le demandeur 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 Mme Ollivier, conseillère référendaire, les observations de la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat de la société Vectrance, de la SCP Foussard et Froger, avocat de M. [F], et l'avis de Mme Canas, avocate générale, après débats en l'audience publique du 1er octobre 2025 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ollivier, conseillère référendaire rapporteure, Mme Ott, conseillère la plus ancienne faisant fonction de doyenne, Mmes Sommé, Bérard, M. Dieu, Mme Depelley, conseillers, Mmes Chamley-Coulet, Lanoue, Arsac, conseillères référendaires, Mme Canas, avocate générale, 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.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 16 novembre 2022), M. [F], de nationalité italienne et résidant en Italie, a été engagé par la société Vectrance, société française ayant son siège social à Paris, à compter du 1er mai 2015, et a été affecté auprès de la raffinerie Total-Optara située à Anvers (Belgique).

2. M. [F] a démissionné par message électronique du 6 juillet 2015 avec effet au 24 juillet suivant.

3. Le 8 juin 2016, sollicitant l'application de la loi française en vertu d'une clause de choix de la loi applicable insérée dans le contrat de travail dit « international », faisant valoir que sa démission avait été causée par les manquements graves de son employeur et alléguant une situation de travail dissimulé au sens de l'article L. 8221-5 du code du travail, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes de Paris.

Examen des moyens

Sur le premier moyen du pourvoi principal, pris en sa quatrième branche, et sur les moyens du pourvoi incident

4. 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 le premier moyen du pourvoi principal, pris en sa quatrième branche, et sur le second moyen du pourvoi incident qui sont irrecevables et sur le premier moyen du pourvoi incident qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le premier moyen du pourvoi principal, pris en ses première à troisième branches

Enoncé du moyen

5. La société Vectrance fait grief à l'arrêt de dire que le droit français est applicable au contrat de travail qualifié de « droit français » ou « international » et, en conséquence, de la condamner à payer au salarié certaines sommes à titre de salaire pour la période du 1er au 24 juillet 2015, d'indemnité de congés payés et d'indemnité pour travail dissimulé, de la débouter de sa demande tendant à ce que le salarié soit condamné à lui verser une somme à titre de dommages-intérêts et de lui ordonner de remettre au salarié des bulletins de paie pour les mois de mai à juillet 2015 portant sur la rémunération versée au salarié telle que prévue par le contrat de travail dit « international » et les documents de fin de contrat relatifs à ce même contrat, et ce en conformité avec le droit belge, le tout sous astreinte, alors :

« 1°/ qu'une prestation de travail unique au service d'un seul employeur ne fait naître entre les parties qu'un seul contrat de travail en l'absence de contrat de travail écrit en disposant autrement ; qu'il s'ensuit qu'en cas de litige entre les parties sur la loi applicable à la relation de travail qui n'a pas fait l'objet d'un contrat de travail écrit, les juges du fond ne peuvent, pour une même

prestation de travail, conclure à l'existence de deux contrats de travail distincts entre les mêmes parties soumis à des lois différentes ; qu'en l'espèce, après avoir jugé que les parties étaient soumises à la fois à un contrat dit "local" régi par la loi belge et à un contrat dit "international" régi par le droit français, la cour d'appel a retenu qu'il n'y avait "pas d'incohérence de la part de M. [F] à se référer à un seul des deux contrats concernant les obligations réciproques des parties alors que celles ci sont liées par une unique relation de travail" dès lors que "selon les termes mêmes de l'article 3 du règlement CE n° 593/2008 posant le principe de la liberté de choix, les parties peuvent désigner la loi applicable à la totalité mais aussi à une partie seulement de leur contrat" ; qu'en statuant ainsi quand il ressortait de ses constatations qu'aucun contrat de travail écrit n'avait été conclu entre les parties, de sorte que la relation de travail ne pouvait être régie que par une seule loi et qu'elle devait donc rechercher, par application de la règle de conflits de loi appropriée, quelle était la loi applicable à la globalité de la relation de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail, ensemble les articles 3 et 8 du règlement CE n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles ;

2°/ qu'aux termes de l'article 3 du règlement CE n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, "le contrat est régi par la loi choisie par les parties. Le choix est exprès ou résulte de façon certaine des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause" ; que, pour dire que le droit français est applicable au contrat de travail qualifié de "droit français" ou "international", la cour d'appel a relevé qu' "en présence du litige sur la loi régissant les obligations réciproques des parties, il appartient à la juridiction prud'homale de déterminer, à partir des éléments du dossier, la commune intention des parties à ce sujet, c'est-à-dire, si elles ont entendu ou non soumettre leurs obligations à une législation particulière dans le cadre de la liberté de choix de la loi applicable consacrée par le règlement CE n° 593/2008 en cas de conflit de lois", puis retenu, d'une part, que "la distinction entre contrat "belge" et contrat « international » résulte donc de la volonté expresse, manifeste et non équivoque de l'employeur qui a rédigé les contrats, les a signés, les a adressés au salarié et lui a demandé avec insistance de les lui retourner signés et de l'accord, libre et éclairé, du salarié malgré son refus final de signer les documents pour d'autres causes", d'autre part, que "la rencontre des volontés des parties sur ce point s'étant au surplus concrétisée par le caractère effectif de l'engagement de M. [F] par la société Vectrance pour une prestation de travail et un

lieu d'affectation du salarié conformes au contrat « international », moyennant une rémunération décomposée en deux salaires, versée sur deux comptes bancaires différents et ayant donné lieu chaque mois à l'émission de deux bulletins de paie, comme prévu par chacun des contrats « belge » et « international »" ; qu'après avoir observé qu' "une telle distinction ne s'explique que par la volonté commune des parties de soumettre une partie de leurs obligations résultant du contrat dit « international » à une législation autre que celle régissant le contrat dit « belge » ou « de droit belge »", elle a alors estimé que "la loi italienne, loi de la nationalité et de la résidence de M. [F], n'ayant pas été invoquée et la législation belge ayant été expressément exclue du contrat « international », M. [F] est fondé à revendiquer, pour les obligations nées de ce contrat même, l'application de la loi française, selon l'offre de l'employeur rédacteur et signataire de ce document mentionnant par deux fois le choix de la loi française que le salarié n'a jamais contestée sur ce point" ; qu'en statuant ainsi, cependant que, le choix de la loi applicable devant être exprès ou résulter de manière certaine des circonstances de la cause, il n'appartenait pas à la juridiction prud'homale de rechercher la commune intention des parties, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

3°/ que le choix de la loi applicable, qui doit être exprès ou résulter de manière certaine des circonstances de la cause, ne peut s'évincer de l'absence de contestation d'une loi proposée par l'une des deux parties ; qu'en relevant que "la loi italienne, loi de la nationalité et de la résidence de M. [F], n'ayant pas été invoquée et la législation belge ayant été expressément exclue du contrat « internationa », M. [F] est fondé à revendiquer, pour les obligations nées de ce contrat même, l'application de la loi française, selon l'offre de l'employeur rédacteur et signataire de ce document mentionnant par deux fois le choix de la loi française que le salarié n'a jamais contestée sur ce point" et que "l'employeur qui a laissé s'exécuter la relation de travail dans ces conditions non contestées par le salarié ne peut plus se rétracter à ce sujet", la cour d'appel a statué par des motifs impropres à caractériser un choix exprès ou certain exprimé par les parties, qui ne pouvait résulter de la proposition pour la société Vectrance de l'application de la loi française et de l'absence de contestation, sur ce point, de M. [F], privant sa décision de base légale au regard de l'article 3 du règlement CE n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles. »

Réponse de la Cour

6. Aux termes de l'article 3, § 1, du Règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (Rome I), le contrat est régi par la loi choisie par les parties. Le choix est exprès ou résulte de façon certaine des dispositions du contrat ou des circonstances de la cause. Par ce choix, les parties peuvent désigner la loi applicable à la totalité ou à une partie seulement de leur contrat.

7. Aux termes de l'article 10, § 1, du même règlement, l'existence et la validité du contrat ou d'une disposition de celui-ci sont soumises à la loi qui serait applicable en vertu du présent règlement si le contrat ou la disposition étaient valables.

8. L'arrêt constate que le contrat de travail dit « contrat international » précise en introduction : « This contract will be based on the french law, as a reference. » (Selon traduction libre : « Ce contrat est basé sur le droit français comme référence. ») et en conclusion : « This agreement shall be governed by and construed in accordance whith the laws of France to the juridiction of whose courts the parties hereto agree to submit. » (« ce contrat est soumis et doit être interprété selon les dispositions du droit français et les parties acceptent de soumettre leur différend aux juridictions françaises »).

9. Il constate également que, si le contrat de travail dit « local » ne précise pas expressément la loi applicable, il vise néanmoins, parmi les normes législatives permettant de déterminer les éléments de rémunération du salarié, un décret royal, et mentionne que les jours de congés seront accordés au prorata temporis conformément au droit belge.

10. Il retient que l'absence de signature du salarié sur les deux contrats de travail qui lui ont été soumis par l'employeur n'a pas interdit la mise en oeuvre des relations de travail et n'affecte donc pas la validité du lien contractuel, que la distinction entre contrat « belge » et contrat « international » résulte donc de la volonté expresse, manifeste et non équivoque de l'employeur qui a rédigé les contrats, les a signés, les a adressés au salarié et lui a demandé avec insistance de les lui retourner signés et de l'accord, libre et éclairé, du salarié malgré son refus final de signer les documents pour d'autres causes, que la rencontre des volontés des parties sur ce point s'est concrétisée par le caractère effectif de l'engagement du salarié par la société Vectrance pour une prestation de travail et un lieu d'affectation du salarié conformes au contrat « international », moyennant une rémunération décomposée en deux salaires, versée sur deux comptes bancaires différents et ayant donné lieu chaque mois à l'émission de deux bulletins de paie, comme prévu

par chacun des contrats « belge » et « international », qu'une telle distinction ne s'explique que par la volonté commune des parties de soumettre une partie de leurs obligations résultant du contrat dit « international » à une législation autre que celle régissant le contrat dit « local ».

11. Dans l'exercice de son pouvoir souverain, la cour d'appel a constaté ainsi le choix exprès et non équivoque par les parties de la loi française, s'agissant du contrat dit « international », pour régir une partie de leur contrat.

12. Le moyen n'est, dès lors, pas fondé.

Mais sur le second moyen

Enoncé du moyen

13. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le droit français est applicable au contrat de travail qualifié de « droit français » ou « international » et de le condamner à payer au salarié une certaine somme à titre d'indemnité pour travail dissimulé, alors :

« 1°/ que le règlement CE n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, dont les dispositions sont impératives, dispose, dans son article 11, que "les personnes auxquelles le présent règlement est applicable ne sont soumises qu'à la législation d'un seul État membre" ; que l'article 11.3 dudit règlement européen précise que "la personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un État membre est soumise à la législation de cet État membre" ; que, pour condamner la société Vectrance à payer à M. [F] une indemnité pour travail dissimulé, la cour d'appel a retenu que "l'établissement de deux contrats de travail distincts a eu pour but, principalement, de garantir au salarié la rémunération nette qu'il réclamait en préservant la société d'une augmentation de ses coûts en faisant échapper une partie du salaire, au moyen d'un contrat dit international, à des cotisations sociales dues en totalité dans le pays du lieu d'exécution du contrat de travail, en application de l'article 11, 3 a) du règlement CE n° 883/2004 du parlement européen et du conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale" et que "l'intention manifeste et en toute connaissance de cause de la part de la société Vectrance d'éluder une partie des charges sociales incombant à l'employeur comme au salarié est confirmée par le fait que, d'une part, la société affirme, à juste titre, que M. [F] avait le statut d'expatrié, un tel statut impliquant que le salarié ne relevait pas du régime social de l'Italie ou de la France mais bien de celui de la Belgique, en raison de son lieu de travail, et que, d'autre part, elle invoque le règlement CE n° 883/2004 pour

soutenir à tort que le contrat de travail dit « international » est soumis à la loi belge et non française, montrant ainsi qu'elle connaît parfaitement les dispositions dudit règlement" ; qu'en statuant ainsi quand dès lors qu'elle avait relevé que le salarié était soumis à la législation belge en application de l'article 11.3 du règlement n° 883/2004, elle ne pouvait condamner l'employeur pour travail dissimulé sur le fondement de l'article L. 8221-5 du code du travail qui impliquait une affiliation du salarié aux organismes sociaux français, la cour d'appel a violé l'article 11 du règlement CE n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, ensemble l'article L. 8221-5 du code du travail ;

2°/ que l'infraction de travail dissimulé pour dissimulation d'activité salariée réprimée par l'article L. 8221-5 du code du travail est caractérisée par l'absence volontaire de déclaration préalable à l'embauche, la mention délibérée sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures de travail inférieur à celui véritablement exécuté par le salarié ou le défaut intentionnel d'établissement des déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale ; qu'elle ne peut être caractérisée que lorsque l'employeur a tenté d'éluder ses obligations concernant des salariés affiliés ou devant être affiliés à un régime de sécurité sociale français ; qu'en l'espèce, en condamnant la société Vectrance au paiement d'une indemnité pour travail dissimulé après avoir pourtant condamné la société Vectrance à la délivrance de bulletins de paie belges, ce dont il résultait que l'employeur n'était pas tenu de procéder à la déclaration du salarié auprès des organismes sociaux français, ni de délivrer des bulletins français, de sorte qu'il ne pouvait pas être condamné pour travail dissimulé sur le fondement de l'article L. 8221-5 du code du travail, la cour d'appel a violé les articles 11 et 12.3 du Règlement CE n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, ensemble l'article L. 8221-5 du code du travail ;

3°/ que le règlement CE n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, dont les dispositions sont impératives, dispose, dans son article 11.1, que "les personnes auxquelles le présent règlement est applicable ne sont soumises qu'à la législation d'un seul État membre" ; que l'article 11.3 dudit règlement européen précise que "la personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un État membre est soumise à la législation de cet État membre" ; qu'en retenant, pour condamner la société Vectrance à payer à M. [F] une indemnité pour travail dissimulé, que "les sollicitations du salarié

n'exonèrent pas l'employeur de son obligation impérative de respecter les lois sociales et ne le décharge pas de sa responsabilité en cas de manquement", quand les lois sociales devant être impérativement appliquées en matière de déclaration du salarié auprès des organismes sociaux, de paiement des cotisations et de délivrances de bulletins de paie étaient en application de l'article 11 du règlement n° 883/2004 les dispositions de la loi belge, la cour d'appel a violé l'article 11 du règlement n° 883/2004, ensemble l'article L. 8221-5 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 8221-5 et L. 8223-1 du code du travail :

14. Aux termes de l'article L. 8221-5 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur : 1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ; 2° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre I de la troisième partie ; 3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

15. Aux termes de l'article L. 8223-1 du même code, en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours dans les conditions de l'article L. 8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L. 8221-5 a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

16. Selon l'article 11, § 1 et § 3, a), du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, les personnes auxquelles le présent règlement est applicable ne sont soumises qu'à la législation d'un seul État membre. Sous réserve des articles 12 à 16, la personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un État membre est soumise à la législation de cet État membre.

17. Aux termes de l'article 21, § 1, du règlement (CE) n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, l'employeur dont le siège social ou le siège des activités est situé en dehors de l'État membre compétent accomplit les obligations prévues par la législation applicable à ses travailleurs, notamment l'obligation de verser les cotisations prévues par cette législation, comme si son siège social ou le siège de ses activités était situé dans l'État membre compétent.

18. Saisie par la chambre sociale d'une demande d'avis, la chambre criminelle a été d'avis que l'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié prévue par le 3° de l'article L. 8221-5 du code du travail n'est pas constituée lorsque l'employeur français d'un salarié expatrié s'est soustrait intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes sociaux de l'État membre de l'Union européenne compétent en application du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et du règlement n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Elle a indiqué dans sa décision que le délit de travail dissimulé prévu par le 3° de l'article L. 8221-5 du code du travail ne peut être constitué que lorsque les obligations déclaratives résultent de dispositions de droit français et sont éludées au préjudice d'organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales français.

19. Pour condamner l'employeur au paiement d'une certaine somme à titre d'indemnité pour travail dissimulé, l'arrêt retient que l'établissement de deux contrats de travail distincts a eu pour but, principalement, de garantir au salarié la rémunération nette qu'il réclamait en préservant la société d'une augmentation de ses coûts en faisant échapper une partie du salaire, au moyen d'un contrat dit international, à des cotisations sociales dues en totalité dans le pays du lieu d'exécution du contrat de travail, en application de l'article 11, 3 a) du règlement CE n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, que l'intention manifeste et en toute connaissance de cause de la part de la société Vectrance d'éluder une partie des charges sociales incombant à l'employeur comme au salarié est confirmée par le fait que, d'une part, la société affirme, à juste titre, que M. [F] avait le statut d'expatrié, un tel statut impliquant que le salarié ne relevait pas du régime social de l'Italie

ou de la France mais bien de celui de la Belgique, en raison de son lieu de travail, et que, d'autre part, elle invoque le règlement CE n° 883/2004 pour soutenir à tort que le contrat de travail dit international est soumis à la loi belge et non française, montrant ainsi qu'elle connaît parfaitement les dispositions du dit règlement, que les sollicitations du salarié n'exonèrent pas l'employeur de son obligation impérative de respecter les lois sociales et ne le décharge pas de sa responsabilité en cas de manquement.

20. En statuant ainsi, alors que l'infraction de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié prévue par le 3° de l'article L. 8221-5 du code du travail n'est pas constituée lorsque l'employeur français d'un salarié expatrié s'est soustrait intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes sociaux de l'État membre de l'Union européenne compétent en application du règlement (CE) n° 883/2004 du Parlement européen et du Conseil du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale et du règlement n° 987/2009 du Parlement européen et du Conseil du 16 septembre 2009 fixant les modalités d'application du règlement (CE) n° 883/2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

21. La cassation du chef de dispositif ayant condamné l'employeur au paiement d'une certaine somme au titre du travail dissimulé n'emporte pas celle des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant l'employeur 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 et non remises en cause.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi incident ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Vectrance à payer à M. [F] la somme de 67 140 euros au titre du travail dissimulé, l'arrêt rendu le 16 novembre 2022, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

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 ;

Remet, sur ce point, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

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 cinq novembre deux mille vingt-cinq 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.

Composition de la juridiction : M. Huglo (conseiller doyen faisant fonction de président), SCP Foussard et Froger, SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet
Décision attaquée : Cour d'appel Paris 2022-11-16 (Cassation partielle)

Copyright 2025 - Dalloz - Tous droits réservés.