9 septembre 2026

Cour de cassation

Pourvoi nº 25-12.320

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00691

Titres et sommaires

EMPLOI

Il résulte des articles L. 5213-16, D. 5213-81 et L. 8241-2 du code du travail que les travailleurs handicapés des entreprises adaptées ne peuvent être mis à disposition provisoire d'un autre employeur que dans le cadre d'un prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif. Il résulte des articles 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et L. 1121-1 du code du travail que le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression , à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché peuvent être apportées. Lorsqu'il est soutenu devant lui qu'une sanction porte atteinte à l'exercice par le salarié de son droit à la liberté d'expression , il appartient au juge de mettre en balance ce droit avec celui de l'employeur à la protection de ses intérêts et pour ce faire, d'apprécier la nécessité de la mesure au regard du but poursuivi, son adéquation et son caractère proportionné à cet objectif. Il doit pour cela prendre en considération la teneur des propos litigieux, le contexte dans lequel ils ont été prononcés ou écrits, leur portée et leur impact au sein de l'entreprise ainsi que les conséquences négatives causées à l'employeur puis apprécier, en fonction de ces différents critères, si la sanction infligée était nécessaire et proportionnée au but poursuivi

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 9 septembre 2026

Cassation partielle

M. FLORES, président

Arrêt n° 691 FS-B

Pourvoi n° G 25-12.320

Aide juridictionnelle totale en demande
au profit de M. [Q].
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 19 décembre 2024.

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 9 SEPTEMBRE 2026

M. [N] [Q], domicilié [Adresse 1], [Localité 1], a formé le pourvoi n° G 25-12.320 contre l'arrêt rendu le 29 mars 2024 par la cour d'appel de Douai (chambre sociale, prud'hommes), dans le litige l'opposant :

1°/ à la Société générale, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], [Localité 2],

2°/ à l'association APF France handicap, dont le siège est [Adresse 3], [Localité 3],

défenderesses à la cassation.

La Société générale et l'association APF France handicap ont chacune formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

Le demandeur au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, un moyen de cassation.

La Société général, demanderesse au pourvoi incident, invoque à l'appui de son recours, un moyen de cassation.

L'association APF France handicap, demanderesse au pourvoi incident, invoque à l'appui de son recours, trois moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Carillon, conseiller référendaire, les observations de la SCP Lesourd, avocat de M. [Q], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la Société générale, de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de l'association APF France handicap, et l'avis de M. Gambert, avocat général, après débats en l'audience publique du 23 juin 2026 où étaient présents M. Flores, président, M. Carillon, conseiller référendaire rapporteur, Mme Mariette, conseillère doyenne, Mmes Bouvier, Degouys, MM. Barincou, Seguy, Mmes Douxami, Panetta, Brinet, conseillers, Mme Maitral, M. Redon, conseillers référendaires, M. Gambert, avocat général, et Mme Jouanneau, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, du président et des conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Douai, 29 mars 2024) et les productions, M. [Q], travailleur handicapé, engagé en qualité d'ouvrier spécialisé le 1er février 2011 par l'Association des paralysés de France (l'association), entreprise adaptée, a été mis à la disposition de la Société générale (la société) du 2 janvier 2012 jusqu'au 18 avril 2019, en vertu de contrats de prestations de services ayant pour objet le traitement, la logistique et la distribution du courrier dans ses centres de services.

2. Licencié par l'association pour faute grave le 16 avril 2019, il a saisi la juridiction prud'homale de demandes dirigées contre l'association et la société pour contester les conditions de sa mise à disposition et la rupture de son contrat de travail et obtenir leur condamnation in solidum au paiement de diverses sommes notamment à titre de rappel de salaires, d'indemnité pour travail dissimulé, d'indemnités de rupture et de dommages et intérêts pour licenciement nul.

Moyens

Examen des moyens

Sur le troisième moyen du pourvoi incident de l'association

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 premier moyen du pourvoi incident de l'association et le moyen du pourvoi incident de la société réunis

Enoncé des moyens

4. L'association fait grief à l'arrêt de la condamner in solidum avec la société au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaires du 18 avril 2016 au 16 avril 2019 et d'indemnité de congé payé, de prime de participation, de prime d'intéressement, et d'indemnité pour travail dissimulé, alors :

« 1°/ que les articles D. 5213-81 et s. du code du travail ne sont applicables qu'en cas de mise à disposition par une entreprise adaptée d'un travailleur handicapé auprès d'une autre entreprise, en vue de son embauche par cette dernière ; qu'il résulte des constatations de l'arrêt que le salarié travaillait dans les locaux de la société dans le cadre de contrats de prestations de services logistiques conclus entre l'association et sa cliente, qu'elle contestait avec la société l'application des articles D. 5213-81 et s. du code du travail en faisant valoir que leurs conventions avaient pour objet la fourniture par l'association d'une prestation de services, et non l'embauche par la société des salariés de l'association ; qu'en retenant que les articles D. 5213-81 et s. étaient en l'espèce applicables et avaient été méconnus, au seul motif qu'elle était une entreprise adaptée, sans caractériser que les conventions conclues entre avec la société visaient l'embauche par cette dernière du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles D. 5213-81 et s. du code du travail ;

2°/ que ne caractérise pas un prêt de main-d'?uvre illicite la fourniture par
une entreprise sous-traitante d'une prestation de service assurée au moyen de son propre personnel placé sous sa direction qui répond à un besoin de l'entreprise bénéficiaire, laquelle lui verse en contrepartie une rémunération forfaitaire ; qu'il était acquis aux débats que la société, spécialisée dans les services bancaires, avait conclu un contrat de prestations de service avec l'association ayant pour objet le traitement logistique du courrier au sein de ses services, moyennant une facturation forfaitaire ; qu'en se bornant à relever que cette facturation forfaitaire mensuelle de plus de 3 500 euros dépassait le coût du salaire, des charges sociales et des frais professionnels du salarié pour retenir que ce dernier avait été mis à sa disposition dans le cadre d'un prêt de main-d'?uvre illicite, sans cependant caractériser que les prestations fournies par l'association à la société consistaient exclusivement en la fourniture de son personnel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 8241-1 du code du travail ;

3°/ qu'une société a la qualité de co-employeur du personnel employé par une autre si ce dernier se trouve placé dans un lien de subordination à son égard, lequel se caractérise par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; qu'en se bornant à déduire de la mise à disposition du salarié auprès de la société dans le cadre d'un prêt de main-d'?uvre à but lucratif, qu'elle-même et la société avaient exercé de concert le pouvoir de direction et contrôlé l'exécution de leurs directives, sans à aucun moment faire ressortir un lien de subordination effectif entre l'intéressé et la société, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail. »

5. La société fait grief à l'arrêt de la condamner in solidum avec l'association à payer au salarié diverses sommes à titre de rappel de salaires du 18 avril 2016 au 16 avril 2019, outre l'indemnité de congés payés afférente, au titre de la prime de participation, de la prime d'intéressement, au titre des heures supplémentaires et de l'indemnité de congés payés, au titre du travail dissimulé et sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile, alors :

« 1°/ que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ; que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; qu'il appartient à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail d'en apporter la preuve ; que le prêt de main-d'?uvre, par lequel un employeur a mis son salarié à la disposition d'une autre entreprise, fût-il irrégulier dans sa mise en ?uvre, ne suffit pas à caractériser que l'entreprise d'accueil disposait d'un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction à l'encontre dudit salarié ; qu'au cas présent, elle contestait l'existence d'un quelconque lien de subordination dès lors qu'elle n'exerçait aucun pouvoir de direction, de contrôle et de sanction à l'égard de M. [Q] ; que dans ses écritures, elle faisait notamment valoir, avec offre de preuves, que ce dernier était lié par un contrat de travail avec l'association, laquelle fixait seule le montant de sa rémunération, lui versait son salaire et éditait ses bulletins de paie ; qu'elle n'avait aucun pouvoir décisionnaire quant aux absences et congés de M. [Q], lesquels étaient gérés et déterminés par l'association et faisaient l'objet d'une simple information, ce qui relevaient de nombreux courriels ; que l'association assurait le suivi et contrôlait les prestations de l'intéressé et des autres salariés affectés à l'exécution du contrat de

prestation au sein de la société lors de points réguliers avec les représentants de la banque ; que seule l'association exerçait un pouvoir disciplinaire à l'égard de son salarié et qu'à aucun moment elle n'avait été associée ou consultée sur les diverses décisions prises par l'association ; que néanmoins, pour juger qu'elle et l'intéressé auraient été liés par un contrat de travail et, en conséquence, la condamner à lui verser diverses sommes, la cour s'est bornée à retenir l'existence d'un prêt de main-d'?uvre qu'elle a jugé illicite, ce dont elle directement déduit que "l'APF France handicap et la Société générale ont conclu une opération de prêt de main d'?uvre à but lucratif, qu'elles ont toutes les deux exercé le pouvoir de direction sur M. [Q] qu'elles ont conjointement contrôlé l'exécution de leurs directives et qu'au final elles ont de concert décidé de le congédier. La demande de qualification de la relation de travail entre l'appelant et la Société générale en contrat de travail sera donc accueillie" ; qu'en statuant ainsi par des motifs insuffisants à caractériser l'existence d'un contrat de travail, sans établir concrètement en quoi l'intéressé aurait été placé dans un lien de subordination à son égard, caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

2°/ que tout jugement doit être motivé et qu'il incombe au juge d'indiquer les éléments de preuve sur lesquels il se fonde ; qu'au cas présent, elle contestait l'existence d'un quelconque lien de subordination dès lors qu'elle n'exerçait aucun pouvoir de direction, de contrôle et de sanction à l'égard de M. [Q] ; que dans ses écritures, elle faisait notamment valoir, avec offre de preuves, que l'intéressé était lié par un contrat de travail avec l'association, laquelle fixait seule le montant de sa rémunération, lui versait son salaire et éditait ses bulletins de paie ; qu'elle n'avait aucun pouvoir décisionnaire quant aux absences et congés de M. [Q], lesquels étaient gérés et déterminés par l'association et faisaient l'objet d'une simple information, ce qui relevaient de nombreux courriels ; que l'association assurait le suivi et contrôlait les prestations de M. [Q] et des autres salariés affectés à l'exécution du contrat de prestation au sein de la société lors de points réguliers avec les représentants de la banque ; que seule l'association exerçait un pouvoir disciplinaire à l'égard de son salarié et qu'à aucun moment elle n'avait été associée ou consultée sur les diverses décisions prises par l'association ; que néanmoins, la cour d'appel s'est bornée à affirmer, sans autre forme d'explication, que "l'APF France handicap et la Société générale ont conclu une opération de prêt de main-d'?uvre à but lucratif, qu'elles ont toutes les deux exercé le pouvoir de direction sur M. [Q], qu'elles ont conjointement contrôlé l'exécution de leurs directives et qu'au final elles ont de concert décidé de le congédier. La demande de qualification de la relation de travail entre l'appelant et la Société générale en contrat de travail sera donc accueillie" ; qu'en statuant ainsi, sans préciser les éléments concrètement pris en compte pour aboutir à cette solution, la cour d'appel, qui a procédé par voie de simple affirmation, n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile. »

Motivation

Réponse de la Cour

6. Aux termes de l'article L. 5213-16 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, un ou plusieurs travailleurs handicapés employés dans une entreprise adaptée peuvent être mis à la disposition provisoire d'un autre employeur dans des conditions prévues par l'article L. 8241-2 et suivant des modalités précisées par décret.

7. Selon l'article D. 5213-81 du même code, le travailleur handicapé employé dans une entreprise adaptée peut, avec son accord et en vue d'une embauche éventuelle, être mis à la disposition d'un autre employeur, dans le cadre du contrat de mise à disposition prévu à l'article D. 5213-84.

8. Selon l'article L. 8241-2 du même code, le prêt de main-d'?uvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert l'accord du salarié concerné, une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse et un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice,

les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

9. Il résulte de ces dispositions que les travailleurs handicapés des entreprises adaptées ne peuvent être mis à disposition provisoire d'un autre employeur que dans le cadre d'un prêt de main-d'?uvre à but non lucratif.

10. La cour d'appel a d'abord constaté que le salarié, durant plusieurs années, avait été affecté à des tâches intéressant exclusivement l'entreprise utilisatrice et avait travaillé dans ses locaux, faisant ressortir que les conventions conclues entre l'association et la société avaient pour objet exclusif la fourniture de main-d'oeuvre et non celui d'apporter un quelconque savoir-faire technique spécifique à la société utilisatrice, le traitement et la distribution de courrier ne présentant en effet aucun caractère spécifique justifiant le recours à cette sous-traitance.

11. De ces constatations et énonciations, elle a pu déduire que les conventions conclues entre l'association et la société étaient constitutives d'un prêt de main-d'oeuvre.

12. Elle a, ensuite, relevé, d'une part, que le salarié, travailleur handicapé, n'avait pas donné son accord écrit à sa mise à disposition auprès de la société, d'autre part, que l'association avait facturé à la société chaque mois un forfait de 3 500 euros, somme excédant le coût que représentaient pour elle, le salaire, les charges patronales et les frais professionnels de l'intéressé, caractérisant ainsi un prêt de main-d'?uvre à but lucratif illicite dès lors que les règles propres au prêt de main-d'?uvre du travailleur handicapé n'avaient pas été respectées.

13. Enfin, la cour d'appel, a relevé la collusion de l'association et de la société pour écarter, sous couvert de conventions de prestations de services, l'application des règles du code du travail et pour priver l'intéressé de ses droits, a, sans être tenue de procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante, justifié légalement sa décision de les condamner in solidum à payer à l'intéressé diverses sommes à titre de rappel de salaires, de primes de participation et d'intéressement et d'indemnité pour travail dissimulé.

14. Les moyens ne sont donc pas fondés.

Moyens

Sur le deuxième moyen du pourvoi incident de l'association

Enoncé du moyen

15. L'association fait grief à l'arrêt de la condamner, in solidum avec la société, au paiement d'une somme à titre d'indemnité pour travail dissimulé, alors :

« 1°/ qu'est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur 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 ; qu'un prêt de main-d'?uvre illicite ne peut caractériser un travail dissimulé qu'à l'égard de l'entreprise utilisatrice ; qu'en condamnant la société APF in solidum avec la Société générale au paiement d'une indemnité pour travail dissimulé après avoir constaté que l'emploi de M. [Q] au sein de la Société générale a été dissimulé volontairement sous couvert de conventions de prestations de service visant à contourner l'application de la loi, la cour d'appel a violé l'article L. 8221-5 du code du travail ;

2°/ qu'est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait de mentionner intentionnellement sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli ; qu'en se bornant à relever que les co-employeurs n'ont pas déclaré toutes les heures effectuées par le salarié, qu'ils ont fait la sourde oreille lorsque celui-ci a attiré leur attention sur sa créance d'heures supplémentaires et qu'ils n'ont pas contrôlé ses temps de travail, pour condamner l'APF in solidum avec la Société générale au paiement d'une indemnité pour travail dissimulé, la cour d'appel

qui n'a pas caractérisé l'élément intentionnel du délit, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 8221-5 du code du travail ;

3°/ qu'est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait 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 ; qu'en retenant que les cotisations sociales ont été calculées sur la base d'un salaire inférieur à celui résultant de la convention collective applicable, pour en déduire l'existence d'un travail dissimulé, lorsque celles-ci avaient fait l'objet d'une déclaration, peu important que leur montant ait été minoré, la cour d'appel a violé l'article L. 8221-5 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

16. Le rejet du premier moyen rend inopérant ce moyen.

17. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Mais sur le moyen du pourvoi principal du salarié, pris en sa deuxième branche

Enoncé du moyen

18. Le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande au titre du licenciement nul, alors « que pour apprécier l'existence d'un abus de la liberté d'expression, il doit être tenu compte du contexte dans lequel les propos reprochés sont tenus et notamment de l'attitude fautive du destinataire ; qu'en estimant, pour débouter le salarié de sa demande de nullité de son licenciement et dire qu'il reposait sur une cause réelle et sérieuse, qu'il avait dénigré le "client/employeur" par son courrier du 23 janvier 2019 et son courriel du 8 février 2019 adressés au responsable des ressources humaines au sein de la société dans lesquels, pour le premier, il qualifiait l'association "d'ex-employeur" tandis que le second comportait des termes inconvenants ("votre amateurisme me laisse pantois") ainsi qu'une menace à peine voilée d'adresser à tous les salariés de l'annuaire interne un courriel détaillant les causes du conflit opposant le salarié à son interlocuteur dont il qualifiait ironiquement l'attitude d'exquise et délicieuse et ajoutait "un petit dessert pour finir ?", ce qui était incorrect et outrepassait les bornes de la liberté d'expression alors que les écrits du responsable des ressources humaines ne contenaient aucun terme inapproprié et ne faisaient que rapporter la position de son propre employeur en termes mesurés et que "les courriels précités" avaient été envoyés à plusieurs salariés de la société sans qu'aucun élément ne justifie une telle publicité, tandis que, dans le cadre conflictuel qui opposait le salarié de l'association et la société, elle avait retenu précisément que la société avait conclu avec l'association une opération de prêt de main d?uvre illicite, que son emploi au sein de la société avait été dissimulé volontairement, sous couvert de conventions de prestation de service visant à contourner l'application de la loi, que les co-employeurs avaient fait la sourde oreille lorsque celui-ci avait attiré leur attention sur sa créance d'heures supplémentaires et que le refus constant de la société de le voir intégrer ses effectifs était établi, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, en violation des articles L. 1121-1 du code du travail, 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et L. 1121-1 du code du travail :

19. Il résulte de ces textes que le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées. Est nul, comme portant atteinte à une liberté fondamentale constitutionnellement garantie, le licenciement intervenu en raison de l'exercice par le salarié de sa liberté d'expression.

20. Lorsqu'il est soutenu devant lui qu'une sanction porte atteinte à l'exercice par le salarié de son droit à la liberté d'expression, il appartient au juge de mettre en balance ce droit avec celui de l'employeur à la protection de ses intérêts et pour ce faire, d'apprécier la nécessité de la mesure au regard du but poursuivi, son adéquation et son caractère proportionné à cet objectif.

21. Il doit pour cela prendre en considération la teneur des propos litigieux, le contexte dans lequel ils ont été prononcés ou écrits, leur portée et leur impact au sein de l'entreprise ainsi que les conséquences négatives causées à l'employeur puis apprécier, en fonction de ces différents critères, si la sanction infligée était nécessaire et proportionnée au but poursuivi.

22. Pour rejeter la demande en nullité du licenciement, l'arrêt, après avoir constaté que la lettre de licenciement reprochait au salarié un abus de sa liberté d'expression dans les courriels qu'il avait adressés au responsable des ressources humaines de la société et correspondant du directeur de l'association, retient que le courriel du 8 février 2019 comporte des termes inconvenants (« votre amateurisme me laisse pantois ») ainsi qu'une menace à peine voilée d'adresser à tous les salariés de l'annuaire interne de la société un courriel détaillant les causes du conflit opposant le salarié à son interlocuteur ; que, dans le courrier du 23 janvier 2019, le salarié qualifie l'association « d'ex-employeur » ; que, dans le courriel du 8 février 2019 il qualifie ironiquement l'attitude du responsable des ressources humaines d'exquise et de délicieuse et ajoutant « un petit dessert pour finir », ce qui est incorrect et outrepasse les bornes de la liberté d'expression alors même que les écrits de ce responsable ne contenaient aucun terme inapproprié et qu'il ne faisait que rapporter la position de son propre employeur sur un ton mesuré. Il relève ensuite qu'il ressort par ailleurs de leurs en-têtes que les courriels ont été envoyés à plusieurs salariés de la société sans qu'aucun élément ne justifie une telle publicité, et en déduit que le dénigrement du client de l'employeur est caractérisé.

23. En statuant ainsi, sans examiner le contexte dans lequel les courriels litigieux avaient été adressés au responsable des ressources humaines de la société utilisatrice, quand le salarié revendiquait son intégration dans ses effectifs dès lors qu'il y travaillait depuis plusieurs années et contestait l'exécution de son contrat de travail, s'agissant notamment de la comptabilisation de ses heures, ni vérifier leur portée et leur impact au sein de l'association et sans apprécier si la sanction infligée était nécessaire et proportionnée au but poursuivi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Mise hors de cause

24. En application de l'article 625 du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de mettre hors de cause la société, dont la présence est nécessaire devant la cour d'appel de renvoi.

Dispositif

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

REJETTE les pourvois incidents ;

CASSE ET ANNULE mais seulement en ce qu'il déboute M. [Q] de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour licenciement nul ;

Dit n'y avoir lieu de mettre hors de cause la Société générale ;

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 d'Amiens ;

Condamne l'association APF France handicap et la Société générale aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'association APF France handicap et la Société générale à payer in solidum à la SCP Lesourd la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le neuf septembre 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**

Avis de l'avocat général

TÉLÉCHARGER (AVIS_2512320.PDF - 393 KB)

Rapport complémentaire du conseiller

TÉLÉCHARGER (RAPPORT_COMPL_2512320.PDF - 152 KB)

Décision **attaquée**

Cour d'appel de douai b3
29 mars 2024 (n°22/00959)

VOIR LA DÉCISION

Textes **appliqués**

Articles 11 de la Declaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 aout 1789, 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertes fondamentales et L. 1121-1 du code du travail.

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 09-09-2026
- Cour d'appel de Douai B3 29-03-2024