



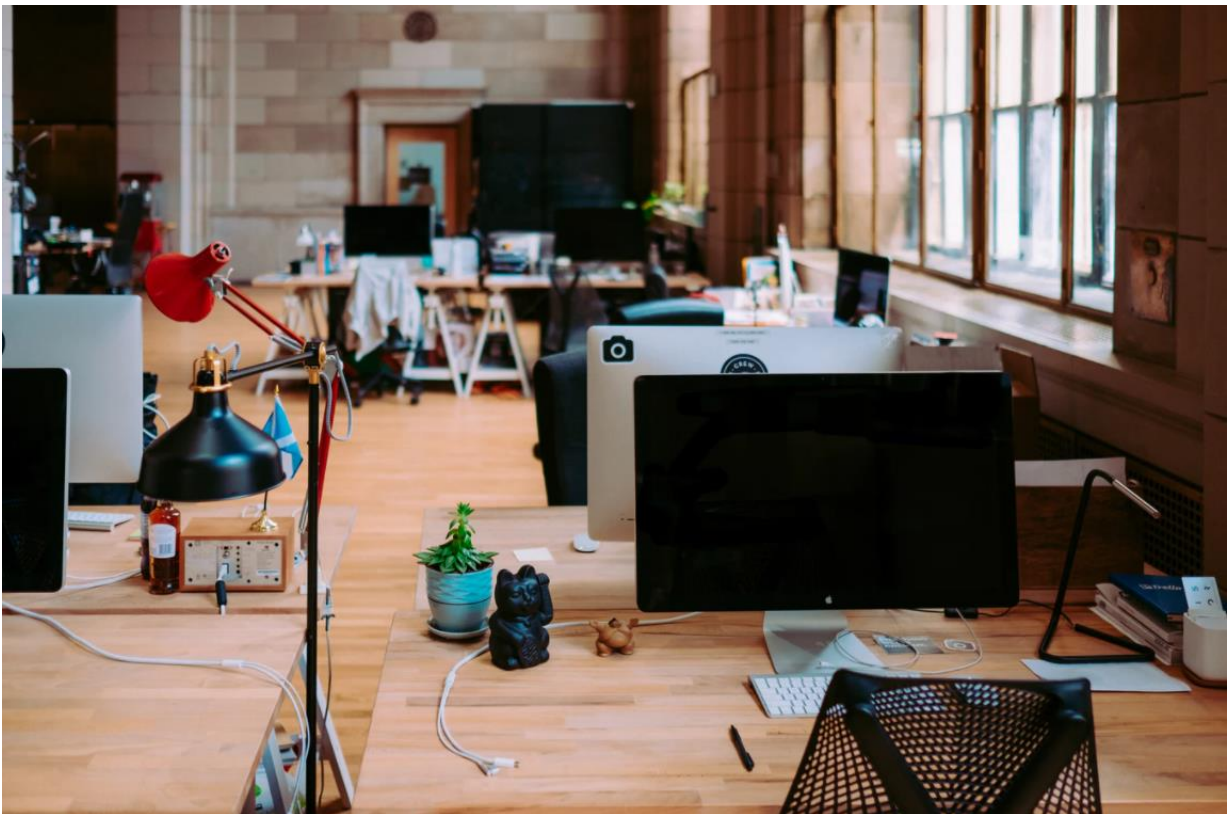
contact@lexcontractus.fr - 05 56 44 40 56
12 avenue de Tivoli - 33110 Le Bouscat

Edition : 30 octobre 2020

SEPTEMBRE 2020

ACTUALITÉS du

DROIT DU TRAVAIL



Rédacteur :



Maître Cédric BERNAT

Docteur en Droit – Avocat – Médiateur

Membre de l'IDABB (Institut de Droit des Affaires du Barreau de Bordeaux)

Membre de l'AFDM (Association Française du Droit Maritime)

1. ADAPTATION DES PROCÉDURES À LA COVID-19 : POSSIBILITÉ DE TENIR VALABLEMENT À DISTANCE, L'ENTRETIEN PRÉALABLE À UN ÉVENTUEL LICENCIEMENT

Cour d'appel de Versailles, 4 juin 2020
R.G. n° 17/04940

■ Faits et procédure

La SAS Delphi France a pour activité principale la conception et la fabrication d'équipements pour l'automobile. Elle emploie plus de dix salariés et applique la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972.

Mme F... a été engagée par cette société en qualité de chef de produits, statut cadre, selon CDI temps complet du 1er mars 2011, moyennant une rémunération annuelle brute de 42 000 euros versée sur treize mois.

Par avenant d'expatriation à effet au 1er février 2014, Mme F... a été promue aux fonctions de Trade Marketing Specialist for Middle East and North Africa (MENA) en détachement à Dubaï. Mme F... a été en congé-maternité d'avril à août 2015, puis en congés, et en arrêt maladie. Sur l'année 2015, elle a ainsi travaillé du mois de janvier au mois d'avril 2015, au mois de novembre en télétravail et une partie du mois de décembre.

Le 5 janvier 2016, Mme F... a été placée en arrêt-maladie pour une durée de trente jours, cet arrêt ayant été renouvelé pour une nouvelle durée de trente jours le 4 février 2016.

Après un **entretien préalable** fixé au 24 février 2016 réalisé **par téléconférence**, Mme F... s'est vu notifier son licenciement par courrier en date du 29 février 2016, motifs pris d'une insuffisance professionnelle et d'une absence prolongée perturbant le bon déroulement de l'activité de la société.

Par requête en date du 11 mars 2016, Mme F... a saisi le conseil de prud'hommes de Cergy-Pontoise en contestation de son licenciement.

Par jugement du 7 septembre 2017, la section encadrement du conseil de prud'hommes de Cergy-Pontoise a :

- fixé la moyenne des trois derniers mois de salaire de Mme F... à 4 060 euros bruts,
- dit que Mme F... n'avait pas été victime de discrimination,
- dit que le licenciement notifié à Mme F... était dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- condamné SAS Delphi France à payer à Mme F... les sommes nettes suivantes, avec intérêts légaux à compter du jugement et capitalisation :
 - 40 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - 4 060 euros à titre de dommages-intérêts pour violation de la période de garantie d'emploi,
- condamné Mme F... à payer à la SAS Delphi France les sommes nettes suivantes, avec intérêts légaux à compter du jugement et capitalisation :
 - 1 372,65 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice né de l'impossibilité pour la société de se voir rétrocéder par la caisse primaire d'assurance maladie les indemnités journalières qu'elle aurait dû recevoir au titre de la subrogation pour la période du 27 septembre au 27 octobre 2015,
 - 11 000 euros à titre de dommages-intérêts résultant du préjudice né du défaut de remboursement des avances sur loyer versées par la société,
- ordonné à Mme F... de restituer sans tarder à SAS Delphi France le matériel professionnel appartenant à la société qu'elle détenait sans droit ni titre,
- débouté les parties du surplus de leurs demandes,
- mis les éventuels dépens de l'instance à la charge de la SAS Delphi France.

Mme F... a relevé appel.

Dans un arrêt du 4 juin 2020, la Cour d'appel de Versailles :

Réforme le jugement, en ce qu'il a :

- dit que le licenciement notifié à Mme B... F... était dépourvu de cause réelle et sérieuse,
- condamné SAS Delphi France à payer à Mme B... les sommes nettes suivantes, avec intérêts légaux à compter du jugement et capitalisation :
 - 40 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - 4 060 euros à titre de dommages-intérêts pour violation de la période de garantie d'emploi,
- condamné Mme F... à payer à la SAS Delphi France les sommes nettes suivantes, avec intérêts légaux à compter du jugement et capitalisation :
 - 1 372,65 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice né de l'impossibilité pour la société de se voir rétrocéder par la caisse primaire d'assurance maladie les indemnités journalières qu'elle aurait dû recevoir au titre de la subrogation pour la période du 27 septembre au 27 octobre 2015,
 - 11 000 euros à titre de dommages-intérêts résultant du préjudice né du défaut de remboursement des avances sur loyer versées par la société ;

Et statuant à nouveau :

Juge que le licenciement de Mme F... par la SAS Delphi France est fondé sur une cause réelle et sérieuse et déboute Mme F... de ses demandes subséquentes [...] ;

Confirme le jugement pour le surplus [...].

■ La motivation de la Cour d'appel de Versailles :

La Cour a considéré que, même s'il est de principe que l'entretien se tienne en présence physique des parties, les circonstances de l'espèce, le statut d'expatriée de la salariée et sa localisation à Dubaï, expliquent la décision de l'employeur de recourir à un entretien à distance via une **téléconférence**. **Ces modalités ne constituent pas une irrégularité de procédure dès lors que les droits de la salariée ont été respectés, que celle-ci a été en mesure de se défendre utilement.**

Tel a été le cas en l'espèce, ainsi que cela résulte du compte rendu d'entretien rédigé par M. I... Celui-ci indique en effet dans ce document, que l'entretien a duré une heure, que les prises de parole de M. N... et de Mme H..., dont le contenu précis est reproduit, ont fait l'objet d'observations et d'interrogations de sa part, Mme F... ayant indiqué qu'elle ne souhaitait pas intervenir, qu'elle réservait sa réponse pour une date ultérieure.

Par ailleurs, le refus de la demande de report, présentée la veille et fondée sur le fait que M. I... était en congés, **n'a pas empêché la salariée de se défendre utilement**, M. I... ayant été en mesure de participer à l'entretien.

Mme F... sera déboutée de sa demande présentée sur ce fondement.

■ Apport de cet arrêt :

La question posée était celle de la régularité d'un entretien préalable à un licenciement, au moyen d'une technique de communication à distance.

La réponse est que le recours aux moyens de communication à distance (audioconférence ou visioconférence) permet de tenir valablement cet entretien, dès lors :

- Que les droits du salarié sont respectés,
- Et, spécialement, que ce dernier a été en mesure de répondre aux griefs formulés à son encontre par l'employeur,
- Et que le salarié a également été en mesure d'être assisté, lors de cet entretien à distance, ainsi que le prévoit l'article L. 1232-4 du Code du travail : cela implique que la personne assistant le salarié, puisse participer à l'entretien, selon les mêmes modalités de visioconférence ou audioconférence.

Pour l'heure, le déroulement de l'entretien en présentiel reste la règle.

L'entretien par voie dématérialisée est envisagé comme une exception : en effet, dans sa rédaction actuelle, le Code du travail, qui n'avait envisagé ni la pandémie, ni le développement des nouvelles technologies de communication, semble n'autoriser que l'entretien physique.

Il faut donc compter sur l'assouplissement octroyé par la jurisprudence, comme l'arrêt ici rapporté, de la Cour d'appel de Versailles.

Enfin, il faut espérer qu'à court terme, le Code du travail soit modernisé ou rafraîchi sur ce point, afin de généraliser la possibilité de tenir les entretiens à distance, qu'ils soient en vue d'un licenciement ou d'une mesure disciplinaire, et ceci, grâce aux outils de communication désormais à notre disposition.

■ **Mots Clé** : Entretien préalable à un éventuel licenciement – Validité de l'entretien par téléconférence (oui) – visioconférence – audioconférence – Condition de validité : respect des droits du salariés

2. QUEL EST LE TRIBUNAL TERRITORIALEMENT COMPÉTENT POUR LES LITIGES ENTRE LES PERSONNELS NAVIGANTS ET LA COMPAGNIE AÉRIENNE QUI LES EMPLOIE ?

Cour de cassation, Chambre sociale, 9 septembre 2020 Pourvoi n° 18-22.971

Selon l'arrêt attaqué (Paris, 17 mai 2018),

M. A... a été engagé à compter du 21 mars 2016 par la société SRSI, société de portage international de droit andorran, suivant CDD d'un an, en qualité de steward exerçant des missions pour des filiales africaines et européennes de la société Regourd aviation ayant son siège social à Paris.

Le 12 septembre 2016, la société SRSI a notifié au salarié la rupture de son contrat de travail avec effet au 11 octobre 2016.

Le 7 novembre 2016, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes de Paris de demandes dirigées contre les sociétés Regourd aviation et SRSI et liées à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail.

Dans un arrêt du 17 mai 2018, **la Cour d'appel de Paris** a rejeté l'argument de la société SRSI, qui estimait que le juge compétent était la juridiction d'ANDORRE, et **a jugé** qu'en application des articles 20 et 21 du règlement (UE) n° 1215/2012 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, ainsi que de l'article 42, alinéa 2, du code de procédure civile, le conseil de prud'hommes de Paris est compétent pour connaître de l'ensemble des demandes formées par le salarié à l'encontre de la société SRSI SL et de la SA Regourd aviation et, en conséquence, de renvoyer pour le surplus l'affaire devant le conseil de prud'hommes de Paris pour qu'il statue au fond sur le litige.

La société SRSI a formé un pourvoi en cassation.

Dans un arrêt du 9 septembre 2020, **la Cour de cassation rejette ce pourvoi**, en considérant :

Que, selon les règles de compétence prévues par l'article 21, paragraphe 1, du Règlement n° 1215/2012 du 12 décembre 2012, telles qu'interprétées par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, 14 septembre 2017, Crewlink et Ryanair, C-168/16 et C-169/16) et la Cour de cassation (Soc., 28 février 2018, pourvoi n° 16-12.754 et 16-17.505, Bull. 2018, V, n° 38 et 39), **l'employeur peut être attiré devant la juridiction du lieu où ou à partir duquel le travailleur accomplit habituellement son travail, c'est-à-dire le lieu où ou à partir duquel il s'acquitte de fait de l'essentiel de ses obligations à l'égard de son employeur.** S'agissant de **personnel navigant d'une compagnie aérienne** ou mis à sa disposition, les juridictions nationales doivent notamment établir **dans quel État membre se situe le lieu à partir duquel le travailleur effectue ses missions de transport, celui où il rentre après ses missions, reçoit les instructions sur ses missions et organise son travail, ainsi que le lieu où se trouvent les outils de travail.** A cet égard, la **notion de base d'affectation** constitue un élément susceptible de jouer un rôle significatif dans l'identification des indices permettant de déterminer le lieu à partir duquel des travailleurs accomplissent habituellement leur travail et, partant, la compétence d'une juridiction susceptible d'avoir à connaître d'un recours formé par eux, au sens de l'article 21 du règlement précité. Ce n'est que dans l'hypothèse où, compte tenu des éléments de fait de chaque cas d'espèce, des demandes présenteraient des **liens de rattachement plus étroits avec un endroit autre que celui de la base d'affectation** que se trouverait mise en échec la pertinence de cette dernière pour identifier le lieu à partir duquel des travailleurs accomplissent habituellement leur travail. Il en résulte que si la notion de base d'affectation constitue un élément susceptible de jouer un rôle significatif dans la notion de lieu où ou à partir duquel le salarié navigant accomplit habituellement son travail, elle ne saurait y être assimilée ;

Que cependant, il résulte des conclusions de la société SRSI devant la cour d'appel qu'au soutien de la compétence de la juridiction andorrane dans le ressort de laquelle elle a son siège, la société SRSI se bornait à soutenir que le salarié n'avait pas exercé l'essentiel de ses activités en France, sans préciser quelle était sa base d'affectation. Dès lors, la cour d'appel n'était pas tenue de faire une recherche qui ne lui était pas demandée. Par ailleurs, la cour d'appel a retenu que la société Regourd aviation, ayant son siège à Paris, apparaissait comme un défendeur sérieux dès lors que le salarié exerçait contre elle, prise en sa qualité alléguée de coemployeur, une action directe et personnelle connexe à celle engagée à l'encontre de la société SRSI fondée notamment, et selon lui, par l'existence d'une opération de prêt de main d'œuvre illicite. Elle en a déduit à bon droit que le salarié pouvait bénéficier de la prorogation de compétence prévue par l'article 42 du code de procédure civile et que le conseil de prud'hommes de Paris était territorialement compétent pour statuer sur l'ensemble de ses demandes.

■ **Commentaire**

Aux termes de l'article 21 du règlement Bruxelles 1 bis, l'employeur est attiré soit devant les juridictions de l'État membre où il a son domicile, soit, dans un autre État membre, devant la juridiction du lieu où, ou à partir duquel, le travailleur accomplit habituellement son travail.

La définition du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail a été précisée par la jurisprudence européenne : CJCE, 27 févr. 2002, n° C-37/00, Weber). Mais cette définition est délicate s'agissant des PNC (personnels navigants commerciaux), mais aussi des marins et gens de mer, qui, par définition, se déplacent, et pas toujours au même endroit.

S'agissant des PNC, la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, 14 septembre 2017, Crewlink et Ryanair, C-168/16 et C-169/16) et la Cour de cassation (Soc., 28 février 2018, pourvoi n° 16-12.754 et 16-17.505, Bull. 2018, V, n° 38 et 39), ont donc posé un **critère dit de la base d'affectation**, définie comme « *le lieu désigné par l'exploitant pour le membre d'équipage, où celui-ci commence et termine normalement un temps de service ou une série de temps de service et où, dans des circonstances normales, l'exploitant n'est pas tenu de loger ce membre d'équipage* ». Les juges ont alors **deux options** :

- Ou bien cette base d'affectation a été désignée par la compagnie aérienne employeur, auquel cas elle constitue un « indice significatif et déterminant du lieu à partir duquel le travailleur exerce son activité »,
- Ou bien le lieu où le salarié exerce son activité, présente des liens de rattachement plus étroits avec un autre endroit que celui de la base d'affectation.

En résumé, pour la Cour de cassation :

- La base d'affectation est un indice significatif du lieu habituel de travail.
- Cependant, les juges du fond peuvent estimer souverainement que le lieu réel de travail est autre, au regard des circonstances de l'espèce.
- L'absence de référence à la base d'affectation, dans la motivation de la décision des juges du fond, n'est donc pas un motif de cassation.

■ **Mots Clé** : PNC (personnels navigants commerciaux) – Compagnie aérienne employeur – Licenciement – Tribunal territorialement compétent – Base d'affectation – Liens de rattachement plus étroits avec un endroit autre que celui de la base d'affectation (oui) – Nécessité pour les juges du fond de se référer à la notion de base d'affectation (non) – Rejet du pourvoi

3. SI L'ABSENCE DE PREUVE D'UNE VOLONTÉ DE NUIRE DE LA PART DU SALARIÉ, EMPÊCHE DE RETENIR LA FAUTE LOURDE, EN REVANCHE, CELA NE PRIVE PAS L'EMPLOYEUR D'INVOKER UNE FAUTE GRAVE OU UNE CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE DE LICENCIEMENT

Cour de cassation, Chambre sociale, 16 septembre 2020 Pourvoi n° 18-25.943

Mme A... engagée par l'association Epicentre à compter du 29 janvier 2002 et qui exerçait les fonctions de coordinatrice, a saisi le conseil de prud'hommes par requête du 6 août 2014 d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail. Elle a été licenciée pour faute lourde le 12 septembre 2014.

La salariée a contesté son licenciement devant la juridiction prud'homale.

Dans un arrêt du 26 septembre 2018, la Cour d'appel de Nancy a considéré le licenciement de la salariée dépourvu de cause réelle et sérieuse et a condamné l'employeur au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, des congés payés afférents, d'une indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'employeur s'est pourvu en cassation.

Dans un arrêt du 16 septembre 2020, la Cour de cassation casse l'arrêt de la Cour d'appel, au visa des articles L. 1232-1, L. 1235-3, L. 1234-1 et L. 1234-9 du Code du travail, aux motifs que :

■ S'agissant d'un licenciement prononcé à titre disciplinaire, si la lettre de licenciement fixe les limites du litige en ce qui concerne les griefs articulés à l'encontre du salarié et les conséquences que l'employeur entend en tirer quant aux modalités de rupture, il appartient au juge de qualifier les faits invoqués.

■ Pour dire le licenciement de la salariée sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel relève, s'agissant du grief relatif au non-encaissement des chèques correspondant aux droits

d'emplacements de la braderie de juin 2004, que le fait de ne pas présenter 135 chèques à la date convenue a entraîné un retard de trésorerie préjudiciable à l'association, ainsi qu'un préjudice d'image auprès des émetteurs de ces chèques qui ont été débités près de trois mois après la date prévue et ont dû s'assurer que le solde de leur compte bancaire permettait ce règlement ; que si ces faits peuvent constituer des fautes, il ne ressort pas des éléments du dossier qu'ils caractérisent l'intention de nuire reprochée à la salariée pour fonder la décision de licenciement.

■ En se déterminant ainsi, sans rechercher si les faits ainsi reprochés à la salariée n'étaient pas constitutifs d'une faute grave ou d'une faute de nature à conférer une cause réelle et sérieuse au licenciement, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

■ **Commentaire**

Dans cette affaire, l'employeur avait licencié la salariée pour « faute lourde ».

La salariée avait contesté cette qualification de faute « lourde », le droit du travail distinguant subtilement la cause réelle et sérieuse, la faute grave et la faute lourde.

La Cour d'appel avait balayé l'ensemble, en considérant que, puisque la preuve d'une volonté de nuire de la salariée, n'était pas rapportée, il n'y avait :

- Pas de cause réelle et sérieuse de licenciement,
- Pas de faute grave,
- Pas de faute lourde,

Et avait donc lourdement condamné l'employeur, pour licenciement « sans cause réelle et sérieuse », à payer à la salariée, la panoplie habituelle d'indemnités.

Grâce au pourvoi formé par l'employeur, la Cour de cassation a l'opportunité de préciser :

- Que, le fait qu'il n'y ait pas faute lourde, en l'absence de preuve de toute volonté de nuire de la part de la salariée,
- N'exclut pas pour autant, la possibilité que soit constituée une faute grave ou une cause réelle et sérieuse de licenciement.

De plus, la Cour d'appel, en ne se livrant pas, comme elle y était invitée par l'employeur, à la recherche subsidiaire d'une éventuelle faute grave ou à l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, a privé sa décision de base légale, c'est-à-dire, a insuffisamment motivé sa décision, engendrant sa cassation.

■ **Mots Clé** : Articles L. 1232-1, L. 1235-3, L. 1234-1 et L. 1234-9 du Code du travail – Faute lourde (non) – Intention de nuire de la salariée (non) – Cassation de l'arrêt d'appel qui avait écarté *ipso facto* la faute grave et la cause réelle et sérieuse – Défaut de base légale

4. L'EMPLOYEUR PEUT-IL DÉNONCER LA CONVENTION COLLECTIVE PAR LUI VISÉE DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL DE SES SALARIÉS ?

Cour de cassation, Chambre sociale, 4 mars 2020
Pourvoi n° 18-11.584

Sept salariés de la société Escolog, venant aux droits de la société UPS SCS France, ont saisi le conseil de prud'hommes, de demandes tendant notamment à la rémunération des temps de pause journalière de trente minutes.

Dans plusieurs arrêts du 5 décembre 2017, la Cour d'appel de Rouen a condamné l'employeur à payer aux salariés des sommes à titre de rappel de pause conventionnelle du 1^{er} février 2012 au 30 avril 2017, outre les congés payés afférents.

L'employeur a formé un pourvoi en cassation, estimant :

- que la simple mention, dans le contrat de travail, d'une convention collective ne caractérise pas, à elle seule, la contractualisation de l'application de ladite convention ;
- qu'en l'espèce, pour considérer que l'application de la convention collective des industries métallurgiques de la région parisienne aurait été contractualisée, de sorte qu'elle n'aurait donc pas constitué un engagement unilatéral susceptible de dénonciation, la cour d'appel s'est bornée à relever que « le contrat de travail du salarié stipule qu'il est soumis aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques de la région parisienne » ;
- qu'en déduisant ainsi la contractualisation de l'application de ladite convention de sa seule mention dans le contrat de travail, la cour d'appel aurait violé l'article 1134, devenu 1103, du code civil, ensemble l'article L. 1221-1 du code du travail.

Dans un arrêt du 4 mars 2020, **la Cour de cassation a rejeté le pourvoi, estimant au contraire, que la Cour d'appel**, qui a relevé que l'application à la relation de travail de la convention collective des industries métallurgiques de la région parisienne était prévue par une disposition expresse du contrat de travail du salarié, **en a déduit à bon droit que l'application de cette convention collective avait été contractualisée** et ne résultait pas d'un engagement unilatéral de la société UPS SCS, de sorte que la dénonciation de cet engagement était inopposable au salarié.

■ Rappel de la distinction : clauses informatives / clauses contractuelles

L'employeur peut, en l'absence de convention collective spécifique, désigner volontairement une convention collective, dans le contrat de travail de ses salariés.

A cette occasion, l'employeur peut sélectionner les dispositions applicables, ainsi que les salariés concernés (par exemple, les non-cadres). En outre, il peut préciser qu'il n'entend pas appliquer les avenants éventuels (qui seraient postérieurs à l'insertion de la clause).

Puis, pour des motifs divers, l'employeur peut souhaiter, ultérieurement, dénoncer cette convention collective.

En ce cas, **deux possibilités** :

1°) Ou bien les juges (comme dans l'arrêt ici rapporté) estiment que, dès lors que le contrat de travail se réfère expressément à une convention collective, celle-ci est entrée dans le **champ contractuel** et a donc force obligatoire pour les deux parties ; et l'employeur ne peut pas unilatéralement dénoncer cette convention : il devra alors recueillir l'accord du salarié à ce qui constituerait une véritable modification de son contrat de travail.

2°) Ou bien les juges estiment que la clause du contrat de travail, désignant la convention collective, est uniquement **informatif** (Jean PELISSIER, *Clauses informatives et clauses contractuelles du contrat de travail*, RJS 1/04, p. 3).

Cela nécessite que la source de l'application de la convention collective soit :

- antérieure au contrat de travail,
- et réside dans la volonté unilatérale de l'employeur, de l'intégrer au statut collectif non négocié.

Dans ce cas, l'employeur doit pouvoir dénoncer unilatéralement ladite convention collective, de la même manière qu'il avait unilatéralement décidé son intégration au statut collectif.

■ Leçon de l'arrêt

Dans affaire rapportée, la Cour de cassation ne conteste pas l'antériorité de la décision (unilatérale) de l'employeur. Elle se contente de dire que la dénonciation de cette convention, que l'employeur a entendu opposer à ses salariés, est inopposable à ces derniers : le fait d'avoir visé la convention collective dans le contrat emporte valeur contractuelle, peu important que la source de l'applicabilité de cette convention, réside dans une décision antérieure et unilatérale de l'employeur.

Par suite, pour tenter d'échapper à cette difficulté, **l'employeur est invité dans la rédaction des contrats de travail, à souligner le caractère purement informatif de la clause désignant la convention collective**, en rappelant pour mémoire :

- que l'application de cette convention résulte d'un choix unilatéral et antérieur de l'employeur,
- et que ce dernier pourra dénoncer cette convention par la même voie unilatérale, ce qui emportera alors cessation de l'application de ladite convention (Christophe MARIANO, Bulletin Joly Travail 2020, n° 6, p. 29).

■ **Mots Clé** : Convention collective – Application volontaire – Dénonciation de la convention collective par l'employeur – Inopposabilité de cette dénonciation aux salariés (oui) – valeur contractuelle de la clause désignant la convention collective, dans le contrat de travail (oui) – Caractère informatif de la clause (dans cet arrêt : non) – Rejet du pourvoi

Pour d'autres articles d'actualité juridique, nous vous invitons à consulter notre site :

www.lexcontractus.fr

Vous pouvez librement vous abonner à notre newsletter (depuis la rubrique *Actualités juridiques* de notre site).
De même, vous pouvez librement vous en désabonner, en cliquant sur le lien prévu à cet effet,
au bas du mail par lequel vous a été communiquée la présente newsletter.

Mention légale :

Le présent bulletin est gratuit et ne peut être vendu.

Tous les droits de propriété intellectuelle (tels que notamment droits d'auteur, droits voisins, droits des marques) sont réservés. Ces éléments sont la propriété unique de la société d'exercice libéral à responsabilité limitée (SELARL) LEX CONTRACTUS, immatriculée au RCS de BORDEAUX sous le n° 519 133 219.

Toute utilisation non expressément autorisée entraîne une violation des droits d'auteur et constitue une contrefaçon. Elle peut aussi entraîner la violation de tous autres droits et réglementations en vigueur. Elle peut donc engager la responsabilité civile et/ou pénale de son auteur.

©LexContractus2020