

**CONTRAT A DURÉE DÉTERMINÉE – Requalification – Indemnité de requalification (deux espèces) – Cumul avec l'indemnité de précarité (oui) (première espèce) – Pluralité de CDD – Versement d'une indemnité unique (deuxième espèce).**

**TRAVAIL TEMPORAIRE – Requalification (trois espèces) – Non-respect du délai de carence – Sanction – Requalification (non) (troisième espèce) – Droit à l'indemnité de précarité (oui) (quatrième espèce) – 1° Cumul des indemnités de précarité et de préavis – 2° Indemnité de requalification – Pluralité de missions – Versement d'une indemnité unique (cinquième espèce).**

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 30 mars 2005

H. contre Malfaisan et a.

Attendu que M. H. a effectué pour le compte de la société FAC Entreprises plusieurs missions de formation selon divers contrats à durée déterminée à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1998 à temps partiel ; que les relations contractuelles ont cessé fin septembre 2000 avant la mise en liquidation judiciaire de l'entreprise ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification des contrats de travail à durée déterminée en contrats de travail à durée indéterminée et à temps complet et de diverses demandes au titre de la rupture ;

Mais sur le premier moyen :

Vu les articles L. 122-3-10 et L. 122-3-13 du Code du travail ;

Attendu que, selon le premier de ces textes, si la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée ; que selon le second, si le tribunal fait droit à la demande du salarié, il doit lui accorder, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de requalification du deuxième contrat à durée déterminée conclu le 3 septembre 1998 et de sa demande d'indemnité de requalification, l'arrêt attaqué retient que le recours au contrat à durée déterminée était légalement possible et qu'il n'y a pas lieu de le requalifier ni d'accorder une indemnité de requalification ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la règle posée par l'article L. 122-3-10 du Code du travail est d'application générale et que dès l'instant que la relation de travail se poursuit à l'expiration du terme d'un contrat de travail à durée déterminée, le contrat de travail devient un contrat à durée indéterminée, même si, ultérieurement, un nouveau contrat à durée déterminée est signé, la Cour d'appel, qui a constaté que le contrat s'était poursuivi après son terme fixé au 31 décembre 1998 a violé les textes susvisés ;

Et sur le dixième moyen :

Vu l'article L. 122-3-4 du Code du travail ;

Attendu que la Cour d'appel a retranché des rappels de salaires dus à M. H. par son employeur, les indemnités de précarité qu'il avait reçues en raison de la requalification de ses contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée ;

Attendu, cependant, que l'indemnité de précarité qui compense pour le salarié, la situation dans laquelle il est placé du fait de son contrat à durée déterminée, lorsqu'elle est perçue par ce dernier à l'issue du contrat, lui reste acquise nonobstant une requalification ultérieure en contrat à durée indéterminée ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et sur le seizième moyen :

Vu l'article L. 122-9 du Code du travail ;

Attendu que la Cour d'appel a alloué au salarié une somme à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement en retenant une ancienneté égale à deux ans ;

Qu'en statuant ainsi, alors que si le droit à l'indemnité de licenciement naît à la date où le congédiement est notifié, l'évaluation du montant de l'indemnité est faite en tenant compte de l'ancienneté à l'expiration du contrat c'est-à-dire à l'expiration normale du préavis même s'il y a eu dispense de l'exécuter, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a débouté le salarié de ses demandes de requalification du contrat à durée déterminée du 3 septembre 1998 en un contrat à durée indéterminée et d'indemnité de requalification et en ses dispositions relatives au remboursement des indemnités de précarité et au calcul de l'indemnité de licenciement, l'arrêt rendu le 31 janvier 2003, entre les parties, par la Cour d'appel de Douai.

(M. Sargos, prés. – M. Trédez, rapp. – M. Duplat, av. gén.)

Deuxième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 25 mai 2005

Chavanne de Dalmassy es-qual. contre D. et a.

Attendu que M. D. a été engagé en qualité de pilote professionnel d'hélicoptère par la société Héli-Ouest, ayant pour activité principale le transport de personnes au service des centres hospitaliers de la région Ouest, selon deux contrats de travail à durée déterminée conclus respectivement du 9 au 19 juillet 1993 puis du 1<sup>er</sup> au 28 août 1993 ; que, le 1<sup>er</sup> septembre 1993, les parties ont signé un contrat de travail

à durée indéterminée ; que, le 9 janvier 1998, M. D. a été licencié pour faute grave ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la requalification des contrats de travail à durée déterminée en contrats de travail à durée indéterminée, ainsi que la condamnation de la société Héli-Ouest au paiement d'une indemnité de requalification au titre de chaque contrat de travail à durée

déterminée requalifié, et de dommages-intérêts pour rupture abusive de chaque contrat de travail à durée déterminée, et d'une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le premier moyen, pris en sa deuxième branche :

Vu l'article L. 122-3-13 du Code du travail ;

Attendu que pour fixer la créance du salarié au passif de la liquidation judiciaire de la société Héli-Ouest à deux indemnités de requalification, la Cour d'appel a retenu que M. D., qui sollicitait une indemnité de requalification égale à deux mois de salaire pour chacun des contrats, ne justifiait pas d'un préjudice excédant l'indemnité minimale prévue par la loi et qu'il convenait de lui allouer une indemnité de requalification d'un montant égal à un mois de salaire pour chacun des contrats à durée déterminée ;

Attendu, cependant, que lorsque le juge requalifie plusieurs contrats de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée, il ne doit accorder qu'une indemnité de requalification, dont le montant ne peut être inférieur à un mois de salaire ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et sur le deuxième moyen, pris en sa troisième branche, et sur le quatrième moyen, pris en sa quatrième branche :

Vu les articles L. 122-3-13, L. 122-14-4 et L. 122-14-5 du Code du travail ;

Attendu qu'après avoir requalifié la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée, la Cour d'appel a alloué au salarié des dommages-intérêts pour rupture abusive de chaque contrat de travail à durée déterminée et, outre les indemnités de rupture, des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant ainsi, alors que lorsque plusieurs contrats à durée déterminée sont requalifiés en contrat de travail à durée indéterminée, la rupture de la relation de travail s'analyse en un licenciement et que le salarié ne peut prétendre qu'aux indemnités de rupture lui revenant à ce titre, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a fixé la créance du salarié à la liquidation judiciaire de la société Héli-Ouest à deux indemnités de requalification et aux sommes de 894,37 euros, 2 276,57 euros à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive de contrat de travail à durée déterminée et à la somme de 16 762,68 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 7 février 2003.

(M. Sargos, prés. - Mme Martinel, cons. réf. rapp. - M. Collomp, rapp. - SCP Gatineau, av.)

Troisième espèce :  
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 23 février 2005  
T. contre Société Claas

Attendu que M. T. a été engagé par la société de travail temporaire Adecco pour effectuer différentes missions d'intérim pour le compte de la société Claas, spécialisée dans la fabrication de machines agricoles ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la requalification des contrats de travail temporaire en un contrat de travail à durée indéterminée, ainsi que la condamnation de la société Usine Claas France au paiement d'une indemnité de requalification ;

(...)

Sur le second moyen :

Attendu que le salarié fait encore grief à l'arrêt, d'avoir rejeté la demande en requalification des contrats de travail temporaire en contrat de travail à durée indéterminée, alors, selon le moyen, que la règle de tiers-temps prévue par

l'article L. 124-7 alinéa 3 n'ayant pas été respectée, la relation de travail devait être requalifiée en un contrat de travail à durée indéterminée ;

Mais attendu que les dispositions de l'article L. 124-7 alinéa 2 du Code du travail qui sanctionnent l'inobservation par l'entreprise utilisatrice des dispositions des articles L. 124-2 à L. 124-2-4 du même code par la requalification du contrat de travail temporaire en contrat à durée indéterminée ne sont pas applicables à la méconnaissance de l'article L. 124-7 alinéa 3 relatif au délai de carence ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Sargos, prés. - Mme Martinel, rapp. - M. Foerst, av. gén. - SCP Vincent et Ohl, av.)

Quatrième espèce :  
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 13 avril 2005  
Sociétés Adia contre G.

Attendu que Mme G. a été engagée par la société de travail temporaire Adia pour effectuer différentes missions d'intérim pour le compte de la société Straatline au motif d'un accroissement temporaire d'activité ou de remplacement d'un salarié absent ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la requalification des contrats de travail temporaire en un contrat de travail à durée indéterminée, ainsi que la condamnation solidaire des sociétés Adia et Straatline industries au paiement de sommes à titre d'indemnités de requalification et autant d'indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société Adia fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir déboutée de sa demande en restitution de l'indemnité de précarité, alors selon le moyen que, la salariée ayant choisi de faire valoir tant auprès de la société de travail temporaire que de la société utilisatrice les droits afférents à un contrat de travail à durée indéterminée, la société de travail temporaire ayant versé le montant des indemnités de précarité, pouvait obtenir la restitution de ces indemnités qu'elle avait versées en application de contrats qui ont fait l'objet à son égard d'une décision prononçant la

requalification en contrat de travail à durée indéterminée, de sorte qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé les articles L. 124-1, L. 124-4-4 et L. 124-7 du Code du travail ensemble l'article 1371 du Code civil ;

Mais attendu que l'indemnité de précarité, qui est destinée à compenser la précarité de la situation du salarié intérimaire, lui reste acquise nonobstant la requalification du contrat de travail temporaire en contrat de travail à durée indéterminée ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen, pris en sa première branche :

Vu l'article L. 124-7 du Code du travail ;

Attendu que pour condamner *in solidum* la société Adia et la société Straatline au paiement de diverses sommes à titre d'indemnités de requalification et d'indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a retenu que la salariée avait été recrutée en vue de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, la société utilisatrice n'ayant pas en outre respecté le délai de tiers-temps entre les contrats de travail temporaires conclus, et qu'ainsi, la salariée était fondée à se prévaloir tant à l'égard de l'entreprise de travail temporaire que de

l'entreprise utilisatrice, de la requalification de la relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée ;

Attendu cependant que les dispositions de l'article L. 124-7 du Code du travail qui sanctionnent l'inobservation, par l'entreprise utilisatrice, des dispositions des articles L. 124-2 à L. 124-2-4 du même code, n'excluent pas la possibilité, pour le salarié, d'agir contre l'entreprise de travail temporaire lorsque les conditions, à défaut desquelles toute opération de prêt de main d'oeuvre est interdite, n'ont pas été respectées ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'il ne résultait d'aucune de ses constatations que l'entreprise de travail temporaire avait manqué à l'une ou l'autre des obligations que l'article L. 124-4 du Code du travail met à sa charge, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a condamné la société Adia *in solidum* avec la société Straatline industries au paiement de diverses sommes à titre d'indemnités de requalification et d'indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu.

(M. Sargos, prés. – Mme Martinel, rapp. – M. Foerst, av. gén. – SCP Peignot et Garreau, av.)

Cinquième espèce :  
COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 30 mars  
2005

L. contre Societe Matrax

Attendu que M. L. a été engagé par la société de travail temporaire Randstad Intérim pour effectuer différentes missions d'intérim pour le compte de la société Matrax du 30 juin 1997 au 29 janvier 1999, au motif d'accroissement temporaire d'activité ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la requalification des contrats de travail temporaire en un contrat de travail à durée indéterminée, ainsi que la condamnation de la société Matrax au paiement d'une indemnité de requalification et de diverses indemnités de rupture ;

Sur le pourvoi incident de la société Matrax, qui est préalable :

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Matrax fait grief à l'arrêt attaqué (Versailles, 28 juin 2002) d'avoir requalifié les contrats de travail temporaire en contrat de travail à durée indéterminée et condamné, en conséquence, l'entreprise utilisatrice au paiement d'une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse et une indemnité de préavis, alors, selon le moyen :

1) que la preuve est libre en droit du travail ; que l'employeur produisait quatre attestations justifiant de la proposition faite au salarié et du refus de ce dernier ; qu'en retenant que l'employeur ne produisait qu'un contrat de projet, la Cour d'appel a dénaturé les termes du litige en violation des articles 4, 5 et 12 du nouveau Code de procédure civile ;

2) que si l'arrivée du terme prévu au dernier contrat de travail temporaire est constitutive d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse du seul fait de la requalification, le salarié ne peut prétendre cumuler l'indemnité compensatrice de préavis avec l'indemnité de précarité d'emploi lorsqu'il a refusé lors du dernier contrat la conclusion du contrat à durée indéterminée qui lui était proposé ; qu'en l'espèce, le salarié a préféré la requalification et le licenciement ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé les articles L. 122-8 et L. 124-7-1 du Code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte des dispositions des articles L. 124-4-4 et L. 124-7 du Code du travail, que le salarié

intérimaire, qui a obtenu la requalification de la relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée, peut prétendre à une indemnité de préavis qui s'ajoute à l'indemnité de précarité ; que la Cour d'appel, qui n'a pas dénaturé les termes du litige, a légalement justifié sa décision ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal formé par le salarié :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt d'avoir limité le montant de l'indemnité de requalification à un mois de salaire, alors, selon le moyen, que la conclusion de cinquante-huit contrats illégaux a causé au salarié un préjudice que les juges doivent évaluer et réparer à sa juste mesure ; que l'indemnité prévue par l'article L. 124-7-1 doit être versée autant de fois qu'il y a eu de contrats violant les règles protectrices du salarié ; que la Cour d'appel, en décidant que la requalification des cinquante-huit contrats de travail ouvrait droit à ce dernier à une indemnité d'un mois de salaire sans expliquer en quoi cette indemnité réparait dans son intégralité le préjudice du salarié, a violé les articles L. 122-3-13, L. 124-7-1 du Code du travail et 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu que lorsque le juge requalifie une succession de contrats de travail temporaire conclus avec le même salarié en contrat de travail à durée indéterminée, il ne doit accorder qu'une indemnité de requalification dont le montant ne peut être inférieur à un mois de salaire ;

Et attendu que la Cour d'appel, qui a requalifié les contrats de travail temporaire en contrat de travail à durée indéterminée et a accordé au salarié une somme correspondant à un mois de salaire, a légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi

(M. Sargos, prés. – Mme Martinel, rapp. – M. Duplat, av. gén. – SCP Peignot et Garreau, M<sup>e</sup> Ricard, av.)

## Note.

1. On savait déjà qu'il pouvait y avoir, en matière de CDD, cumul entre l'indemnité de requalification et l'indemnité de précarité, peu important la requalification ultérieure de la relation de travail en contrat à durée indéterminée : « l'indemnité de précarité qui compense pour le salarié, la situation dans laquelle il est placé du fait de son contrat à durée déterminée, lorsqu'elle est perçue par ce dernier à l'issue du contrat, lui reste acquise nonobstant une requalification ultérieure en contrat à durée indéterminée » (1). On savait également que cette indemnité de requalification ne pouvait être inférieure à un mois de salaire brut (L 122-3-13 du Code de travail pour les CDD et L 124-7-1 en matière de travail temporaire). La Cour de cassation vient préciser que ce montant ne pouvait être inférieur au montant du dernier salaire brut perçu avant la saisine, ce qui était le cas, la Cour d'appel ayant improprement retenu comme salaire de référence celui perçu par le salarié lors de l'exécution du contrat à durée déterminée initial (2).

« Le juge qui a requalifié plusieurs contrats à durée déterminée, s'étant succédés sans interruption entre les mêmes parties, en contrats à durée indéterminée, doit-il sur le fondement de l'article L.122-3-13 du Code du travail, allouer autant d'indemnités de requalification que de contrats à durée déterminée ou une seule indemnité de requalification ? ». Telle était la question posée à la Cour suprême qui, par avis en date du 24 janvier 2005, a énoncé que « lorsque le juge requalifie une succession de contrats de travail à durée déterminée conclus avec le même salarié en contrat de travail à durée indéterminée, il ne doit accorder qu'une indemnité de requalification dont le montant ne peut être inférieur à un mois de salaire » (3).

La question posée étant relative aux contrats *successifs*, on pouvait légitimement se demander si, en cas de conclusion de plusieurs contrats à durée déterminée avec un même salarié mais non *successifs*, il était possible de percevoir une indemnité de requalification pour chaque contrat illégal. Tout doute est levé par un arrêt du 25 mai 2005. En l'espèce, le salarié avait été engagé en qualité de pilote professionnel d'hélicoptère selon deux contrats de travail à durée déterminée conclus respectivement du 9 au 19 juillet 1993 puis du 1<sup>er</sup> au 28 août 1993. Le salarié sollicitait la condamnation de la société au paiement d'une indemnité de requalification au titre de chaque contrat de travail à durée déterminée requalifié. Or, la Cour a énoncé que « lorsque le juge requalifie plusieurs contrats de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée, il ne doit accorder qu'une indemnité de requalification, dont le montant ne peut être inférieur à un mois de salaire ». Le terme *successif* ayant disparu de l'attendu, il semble qu'il faille y voir là un principe s'appliquant à toutes les situations de contrats à durée déterminée, *successifs* ou non (4).

2. Qu'en est-il des contrats de travail temporaire ? La Cour de cassation a choisi d'uniformiser sur ces points sa jurisprudence en matière de contrats précaires, à la différence notable de l'action en requalification liée au non-respect du délai de carence qui s'est vu fermée en matière de travail temporaire à la suite d'une interprétation littérale (5) peu convaincante des textes : « les dispositions de l'article L. 124-7 alinéa 2 du Code du travail qui sanctionnent l'inobservation par l'entreprise utilisatrice des dispositions des articles L. 124-2 à L. 124-2-4 du même code par la requalification du contrat de travail temporaire en contrat à durée indéterminée ne sont pas applicables à la méconnaissance de l'article L. 124-7 alinéa 3 relatif au délai de carence » (6).

La Cour, transposant la règle retenue en matière de CDD (7), affirme tout d'abord le maintien du bénéfice de l'indemnité lié à la précarité de la situation, malgré la requalification en contrat à durée indéterminée (8). Par ailleurs « il résulte des dispositions des articles L. 124-4-4 et L. 124-7 du Code du travail, que le salarié intérimaire, qui a obtenu la requalification de la relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée, peut prétendre à une indemnité de préavis qui s'ajoute à l'indemnité de précarité » (9).

Concernant la délimitation de l'indemnité de requalification, elle considère ensuite, dans cette même espèce qui a trait à la conclusion de 58 contrats de mission illégaux établis du 30 juin 1997 au 29 janvier 1999, « que la

(1) Ci-dessus première espèce Soc. 30 mars 2005, PB, *H. c. Malfaisan* ; Soc. 24 juin 2003, Bull. civ. V n° 203.

(2) Cass. Soc. 17 juin 2005, PBRI, *Lambert c. CCV*, pourvoi n° 03.44900, solution transposable à l'intérim.

(3) Bulletin 2005 Avis n° 2 p. 1 ; disp. sur le site de la Cour avec le rapport.

(4) Deuxième espèce ci-dessus Soc. 25 mai 2005, PBRI, *Chavanne de Dalmassy es-qual. c. D.*

(5) A. Martinel "L'action en requalification des contrats de travail précaires" RJS 2005 p. 575 spec. p. 580 ; E. Dockès, *Droit du*

*travail. Relations individuelles*, Dalloz, coll. hypercours, 2005, § 266.

(6) Troisième espèce ci-dessus, Soc. 23 février 2005, PB, *T. c. Usine Claas France* ; dans les mêmes termes et du même jour PBRI, *Farh c. Spie Batignolles Sud-Est*, Dr. Soc. 2005 p.685 n. C. Roy-Loustaunau.

(7) Première espèce prec.

(8) Quatrième espèce : Cass. Soc. 13 avril, PBRI, *Adia c. G.*

(9) Cinquième espèce, Soc. 30 mars 2005, PBRI, *L. c. Matrax*.

(10) Cinquième espèce prec. ; cf. également Cass. Soc. 25 mai 2005, PBRI, *Riou c. Haucourt-Vannier*, pourvoi n° 02-44468 ;

*Cour d'appel, qui a requalifié les contrats de travail temporaire en contrat de travail à durée indéterminée et a accordé au salarié une somme correspondant à un mois de salaire, a légalement justifié sa décision* » (10). Bien entendu, en fonction notamment comme en l'espèce du nombre de contrats illicites, il conviendra de saisir le juge d'une demande d'indemnité de requalification certes unique mais non limitée à son minimum de un mois de salaire.

La position de la Cour suprême s'agissant des contrats de travail temporaire peut trouver sa justification, notamment dans les dispositions de l'article L 124-7 du Code du travail qui disposent que la requalification doit être fixée au premier jour de la première mission irrégulière et ceci indépendamment des périodes d'interruption notamment celles liées aux emplois que le salarié a pu occuper entre temps auprès d'autres utilisateurs (11). Dès lors, il n'apparaît qu'une seule relation de travail à durée indéterminée dont le départ est fixé au jour de la première irrégularité, peu importe qu'elle ait été continue ou discontinuée.

Cette même position peut logiquement trouver à s'expliquer quant il s'agit de contrats à durée déterminée successifs, sans interruption, notamment par le fait que l'ensemble ne forme qu'une seule et même relation de travail, avec au final qu'une date d'entrée et une date de sortie.

Cette dernière est, toutefois, difficilement compréhensible quant il s'agit de plusieurs contrats à durée déterminée espacés dans le temps, entrecoupés de temps plus ou moins long d'interruption. Chacun de ces contrats devrait être analysé individuellement car il n'y a pas la notion de continuité dans la relation de travail qui se déduit d'un seul et même contrat à durée indéterminée. Raisonner ainsi reviendrait également à requalifier, pour chacun des contrats, la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse et à octroyer des dommages et intérêts pour chacune de ces ruptures, des indemnités compensatrices de préavis.

**Nathalie Bizot**, *Union Locale CGT de Castres*

Cass. Soc. 13 avril 2005, PBRI, CGEA c. Rio, pourvoi n° 03-44996.

(11) Cass.Soc. 21 janvier 2004, Sovab, Dr. Ouv. 2004 p. 340 n. R. Blindauer.