

COUR D'APPEL DE RIOM (4^{ème} ch. civ.) 26 janvier 2016
Liquidateur judiciaire de SARL V.-Magasin Babou contre Mme D. et a.
(extraits)

FAITS ET PROCÉDURE :

Au mois de septembre 2007, les époux V. ont constitué la SARL V., ayant pour activité l'animation commerciale de magasin de vente sous l'enseigne Babou.

Le 1^{er} mars 2011, la SARL V. a repris la gérance du magasin Babou situé à Cournon, jusqu'alors tenu par la société ARJ Diffusion.

Le même jour, Madame D., co-gérante mandataire au sein de la société ARJ Diffusion, a acquis, par acte de cessions de parts, 10 parts sociales de la SARL V. et s'est à nouveau vu confier la cogérance de la société.

Le 29 décembre 2011, Madame D. a signé un protocole transactionnel avec la société V., acceptant à ce titre une indemnité de 24.000€.

Le 15 mai 2012, Madame D. a saisi le Conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand aux fins de voir dire et juger qu'elle était titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée depuis le 16 octobre 2006, et en paiement de diverses demandes afférentes dirigées à l'encontre de la société ARJ DIFFUSION et de la société V.

Par jugement en date du 23 septembre 2013, le conseil de prud'hommes a - jugé que Madame D. et la société ARJ Diffusion sont liées par un contrat de travail à durée indéterminée depuis le mois de décembre 2006 (...). Par jugement du Tribunal de commerce de Nevers en date du 20 novembre 2013, la Société ARJ Diffusion – Magasin Babou a été placée en liquidation judiciaire. Par jugement du tribunal de commerce en date du 10 avril 2014, la société V. a été placée en liquidation judiciaire (...).

DISCUSSION

Sur la compétence et l'existence d'un contrat de travail

Il n'est pas contesté que Madame D. a été embauchée en qualité d'employée libre-service par la SARL Boulanger Babou, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée à compter du 26 septembre 2001, et que son contrat de travail a été repris par la SARL ARJ Diffusion. Elle a démissionné de son contrat de travail le 27 janvier 2007. Le même jour, elle a accepté les fonctions de cogérante de la SARL ARJ Diffusion, sous le statut social des travailleurs non salariés.

Elle prétend que bien qu'ayant signé un contrat de cogérance, cette dernière était fictive et qu'en fait, elle exerçait son activité dans le cadre d'un contrat de travail. Il appartient à Madame D., qui revendique l'existence d'un contrat de travail, d'en rapporter la preuve.

En application des dispositions de l'article L.1411-1 du Code du travail, le conseil de prud'hommes est

compétent pour statuer sur les litiges qui s'élèvent, à l'occasion d'un contrat de travail, entre les employeurs et les salariés qu'ils emploient.

Pour apprécier la compétence de la juridiction prud'homale, il appartient d'apprécier le statut de Madame D.

L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donné à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité ;

La qualité d'associé n'est pas exclusive de celle de salarié.

Il résulte des dispositions des articles L.1221-1 du Code du travail que le contrat de travail suppose un engagement de travailler pour le compte et sous la subordination d'autrui moyennant rémunération. 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.

En l'espèce, il n'est pas contesté que Madame D. accomplissait une prestation personnelle au profit des deux sociétés ARJ Diffusion, puis V., et percevait une rémunération en sa qualité de cogérante s'élevant à 1.800,00 €, puis à 2.000 € à compter du 1^{er} mars 2011.

En l'espèce, ainsi que l'ont souligné les premiers juges, Madame D. détenait 15 parts sur les 770 composant le capital social de la SARL ARJ Diffusion, dont 678 détenues par Monsieur B. et Madame P. Dans la SARL V., Madame D. détenait 10 parts, tandis que les époux V. en détenait 460.

Certes, cette constatation d'associée minoritaire et le fait qu'elle n'ait pas été à même d'exercer ses fonctions de cogérante sont insuffisants à caractériser l'existence d'un lien de subordination.

En revanche, il ressort des attestations, qu'il n'y a pas lieu d'écarter en l'absence de procédure pénale engagée dans le cadre de fausses attestations, de :

- Madame D.R. « que Monsieur A., Madame D., Madame V. et Madame P., alors « cogérants » dans la société ARJ Diffusion, avaient des horaires fixes et des jours de repos fixes comme un salarié. Ils devaient aussi demander s'ils avaient besoin de prendre des congés ou de s'absenter » ;

- Madame K. « que Madame D. était employée dans la société V. et ARJ Diffusion depuis plusieurs années. Effectivement, Madame D. et les autres cogérants de la société avaient des horaires imposés par les gérants

et n'avaient aucun droit de regard sur les papiers de la société. Ils ne pouvaient ni s'absenter sans l'autorisation des gérants, ni prendre de congés sans l'autorisation des gérants. De plus, ils étaient traités comme tous les salariés de l'entreprise, c'est-à-dire qu'ils étaient sous la hiérarchie des gérants, qui leur imposaient leurs tâches journalières et qu'ils n'avaient pas le choix de s'y soustraire » ;

- Madame J. « que Madame D., ainsi que Madame P. et Madame V., toutes trois cogérantes pour ARJ Diffusion, avaient des horaires imposés avec obligation de travailler le dimanche, de remplacer le personnel absent. Elles n'avaient aucun regard sur les comptes de la société, aucun pouvoir sur le personnel. Elles avaient 5 semaines de congés payés, obligation de rattraper leurs heures d'absence, elles avaient chacune un poste attribué, Madame D. était au rayon bazar et s'occupait uniquement de la mise en rayon... Elles devaient effectuer les mêmes tâches que les salariés sans aucun pouvoir dans cette société » ;

- Monsieur K. « que l'enseigne Babou, sous la gérance de ARJ Diffusion, s'était engagée à faire repasser D. en salariée après lui avoir imposé le statut de cogérant. L'enseigne lui a également imposé ses horaires de travail, ses jours de travail (nuit, jours fériés) » ;

- Madame V. « que Madame D. effectuait des heures de travail imposées par les gérants, qu'elle n'avait aucun droit sur la gestion du magasin, ni accès aux documents concernant la société. De plus, elle n'avait aucun lien de subordination au sujet des salariés » ;

- Monsieur A. que Madame D. occupait « des fonctions salariales au sein des différentes SARL successives exploitant le magasin au [...] sous l'enseigne Babou..., ne disposaient d'aucun droit de regard sur les comptes de leurs sociétés et n'était jamais consultées pour des décisions stratégiques. Aucun contact que ce soit existait entre ces personnes et les dirigeants de la SAS Babou, pourtant propriétaires des locaux et marchandises. À aucun moment, ces deux parties ne se sont consultées pour négocier la convention de gérance mandataire qui est censée les unir. Absence totale de rapport professionnel durant toutes ces années avec les comptables... et experts comptables.... Au même titre que les salariés, ces personnes bénéficiaient de cinq semaines de congés annuels, avec obligation de récupérer les heures pour absence... dans le cadre des différentes missions confiées à ces personnes les ordres et directives émanaient des gérants... ».

Ces attestations ne sont nullement contredites par des pièces établissant soit une activité de cogestion, soit une quelconque autonomie de Madame D. dans l'exercice de ses fonctions, la seule attestation de Monsieur A., agent de sécurité, en ce qu'il indique Madame D. exerçait bien sa fonction de gérante, sans plus de précision, est à cet égard totalement inopérante.

En conséquence, c'est à juste titre que les premiers juges ont estimé, au regard des attestations

produites, que Madame D. ne disposait pas de liberté d'organisation de son temps et conditions de travail, ni dans l'accomplissement des tâches de travail qui lui étaient dévolues et qu'elle était soumise à l'autorité des gérants, largement majoritaires et effectifs des sociétés successives, en l'occurrence Monsieur B. pour ARJ Diffusion et M et Mme V. pour la SARL V., lesquels disposaient du pouvoir de donner des ordres et directives et d'en contrôler l'exécution, voire d'en sanctionner éventuellement les manquements.

En conséquence, la décision déferée, en ce qu'elle a retenu que Madame D. était liée par un contrat de travail à la société ARJ Diffusion, puis ensuite à la SARL V. dans le cadre d'un transfert du contrat de travail, sera confirmée. C'est donc à bon droit que le conseil des prud'hommes a retenu sa compétence.

Sur la transaction

Madame D. n'établit pas, ainsi qu'elle l'allègue, avoir démissionné et signé la transaction du 29 décembre 2011 sous la contrainte.

Toutefois, ainsi que le conseil de prud'hommes l'a justement rappelé, une transaction n'est valable que si sa cause ou l'objet sur lequel elle porte ne tend pas vers un résultat prohibé par la loi ou contraire à l'ordre public.

En l'espèce, le 29 décembre 2011, Madame D., dans le cadre d'une transaction, a consenti à démissionner de son mandat social et, en contrepartie, a perçu à titre de dommages et intérêts liés à la rupture de son mandat social la somme de 24.000€.

Par des motifs pertinents et adaptés que la cour adopte, les premiers juges ont retenu que le statut de salarié est d'ordre public et que, dès lors que l'objet de la transaction a porté sur la cessation des fonctions de cogérante de Madame D., qu'elle n'a jamais exercées, et ce afin d'échapper à la législation du travail, dans la mesure où les parties étaient liées par une relation salariale, ainsi que précédemment retenu, la démission et la transaction ainsi consentie doivent être annulées.

La décision déferée sera également confirmée de ce chef.

Sur la rupture du contrat de travail

Dès lors que les parties étaient liées par un contrat de travail, que la démission du contrat de gérance et la transaction ont été annulées, la rupture ainsi intervenue produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Madame D. est fondée en sa demande au titre du préavis de deux mois, des congés payés afférents, et de l'indemnité de licenciement dont les quantums ne sont pas remis en cause.

Les premiers juges ont justement évalué le préjudice résultant de cette rupture pour Madame D. au regard de son ancienneté, son âge et des conditions de la rupture.

Le jugement entrepris sera confirmé de ce chef.

Sur les rappels de salaire.

Aux termes de l'article L. 3171-4 du Code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Le juge forme sa conviction au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si la preuve des horaires de travail n'incombe ainsi pas spécialement à aucune des parties, et si l'employeur doit être en mesure de fournir des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande.

En l'espèce, Madame D., dès lors qu'il a été retenu qu'elle a été liée aux SARL ARJ Diffusion et V. dans le cadre de contrats de travail, est soumise à la durée hebdomadaire légale de travail de 35 heures .

À l'appui de sa demande Madame D. produit ses relevés quotidiens de travail, comportant ses heures d'embauche, de débauche et durée quotidienne de travail, ainsi qu'un tableau récapitulatif portant indication du taux horaire normal, des taux majorés, le montant hebdomadaire dû et le montant total restant dû après déduction de la rémunération perçue au titre de la cogérance .

Le mandataire liquidateur de la SARL V., qui conteste essentiellement le principe des heures supplémentaires alléguées, ne produit aucune pièce permettant de remettre en cause les prétentions de Madame D.

En conséquence, il sera fait droit aux demandes de Madame D., sauf à préciser que sa créance sera fixée au passif des liquidations judiciaires de la SARL ARJ Diffusion et de la SARL V.

Sur le travail dissimulé

La dissimulation d'emploi salarié prévue par le dernier alinéa de l'article L.8221-5 du Code du travail n'est caractérisée que s'il est établi que, de manière intentionnelle, l'employeur s'est, soit soustrait à l'accomplissement de la formalité relative à la déclaration préalable à l'embauche, soit a mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures inférieur à celui réellement effectué. En l'espèce, au regard de l'attribution fictive du statut de cogérante, sans attribution effective de mandat social, de la prestation de travail fournie, notamment dans le cadre des heures supplémentaires, les circonstances détournées de la rupture, l'intention des employeurs de se soustraire à leurs obligations sociales est établie

En application des dispositions de l'article L.8223-1 du Code du travail, le salarié a droit à une indemnité égale à 6 mois de salaire et c'est à bon droit que les premiers juges ont reçu Madame D. en sa demande à ce titre, au regard des conventions mises en œuvre

pour échapper à la législation sociale. La décision déferée sera donc confirmée, sauf à préciser que la créance de Madame D. sera fixée au passif des liquidations judiciaires de la SARL ARJ Diffusion et de la SARL V.

Sur la restitution de l'indemnité transactionnelle

À bon droit, les premiers juges ont indiqué que les sommes perçues au titre de l'indemnité transactionnelle viendraient en déduction des sommes à revenir à Madame D.

(...)

Par ces motifs

Confirme le jugement déferé, sauf à indiquer que les sommes allouées à Madame D. et à Pôle emploi dans le cadre de la condamnation, d'une part, de la SARL ARJ Diffusion et, d'autre part, de la SARL V. figureront au passif des liquidations judiciaires respectives et qu'il appartiendra à la SCP Becheret Thierry Sénéchal Gorrias, ès qualités de mandataire liquidateur de la SARL V., de remettre à Madame D. les documents de fin de contrat rectifiés

(M. Straudo, prés. - M^{es} Klinguer, Borie, Audinet, Panefieu, Nadal, av.)

Note.

Madame D. a été embauchée en qualité d'employée libre-service par contrat à durée indéterminée à compter du 26 septembre 2001 par la SARL B. Babou. Son contrat a été transféré à la SARL ARJ Diffusion le 16 octobre 2006.

Le 27 janvier 2007, Madame D. démissionnait de ses fonctions et acceptait le jour même les fonctions de cogérante de la SARL ARJ Diffusion, exerçant ainsi désormais sous le statut de travailleur non salarié.

Le 1^{er} mars 2011, la SARL V. reprenait la gérance du magasin Babou, confiée jusque lors à la SARL ARJ Diffusion. Madame D. a acquis quelques parts dans la nouvelle société dont elle s'est vu, à l'instar de la précédente, confier la cogérance. Le 29 décembre 2011, Madame D. mettait un terme à sa cogérance par le biais d'une démission de son mandat social et signait le jour même un protocole transactionnel, acceptant un dédommagement à ce titre.

Madame D. saisissait la juridiction prud'homale afin de faire constater que, depuis le 16 octobre 2006, elle était liée à la SARL ARJ Diffusion par un contrat de travail à durée indéterminée et que ce dernier avait été transféré à la SARL V. Dès lors, elle entendait voir prononcer la nullité de la transaction intervenue, ainsi que de la démission notifiée. Elle demandait à ce que la rupture de la relation soit analysée en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle soutenait que les deux sociétés s'étaient rendues coupables

de travail dissimulé, la cogérance n'ayant pour unique objet que d'éluider toutes les obligations et contraintes liées au statut de salarié. Le Conseil de prud'hommes, confirmé par la Cour d'appel, faisait droit aux demandes de la salariée.

1. Sur la compétence du Conseil de prud'hommes

In limine litis, la Cour d'appel a dû trancher le litige liée à la compétence de la juridiction prud'homale, dont l'appelant soulevait l'incompétence opposée à la demande principale en raison de la matière. À ce titre, au visa de L.1411-1 du Code du travail, la Cour d'appel rappelle que le Conseil de prud'hommes règle les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient (1).

Au visa des dispositions de l'article 12 du Code de procédure civile, les juges du fond ont rappelé le principe selon lequel la 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 (2).

Partant de ces deux postulats, pour apprécier la compétence de la juridiction prud'homale, il convenait de déterminer le statut de Madame D., salariée ou travailleur non salarié (3). Il est de jurisprudence constante que c'est à celui qui se prévaut d'un contrat de travail d'en établir l'existence. La Cour d'appel en fait une stricte application. Cette démonstration implique que la salariée rapporte la preuve des trois éléments constitutifs du contrat de travail, à savoir l'exécution d'une prestation de travail, le paiement d'une rémunération et l'existence d'un lien de subordination (4).

Les deux premiers éléments ne semblaient pas poser de difficultés. Il convenait donc de caractériser le lien de subordination en démontrant que Madame D. exécutait son travail sous l'autorité de la SARL ARJ Diffusion, qui avait le pouvoir de donner des ordres et des directives et qui pouvait en contrôler l'exécution et sanctionner les manquements (5).

En premier lieu, Madame D. a argué du fait qu'elle était gérante minoritaire (15 parts sur les 770 du capital social de la SARL ARJ Diffusion, et 10 parts

sur les 460 de la SARL V.), tout en démontrant qu'elle n'avait jamais été mise en mesure d'exercer ses fonctions de gérante.

La Cour d'appel a jugé que ces éléments n'étaient pas suffisants à caractériser un lien de subordination, ce qui s'entend eu égard à la jurisprudence dégagée en la matière. Elle s'est attardée sur les attestations produites par la salariée, en balayant les arguments développés par l'employeur pour leur dénier toute valeur probante (attestation émise par des anciens cogérants en litige avec l'employeur en cause). Les choses sont ainsi entendues, l'article 441-7 du Code pénal réprimant, par ailleurs, l'établissement d'attestation faisant état de fait matériellement inexacts. À défaut de plainte sur ce fondement, les attestations sont exploitables par la juridiction saisie, d'autant que, pour contredire ces dernières, une seule attestation est produite par l'employeur. Elle émane d'un agent de sécurité et est établie en des termes très généraux (« Madame D. exerçait bien sa fonction de gérante » sans aucune autre précision).

Il ressort des attestations fournies par la salariée que :

- les plannings (horaires, jour de repos et dimanche obligatoirement travaillé) étaient fixés par l'employeur ;
- les périodes d'absence étaient strictement encadrées (période de congés payés fixée à 5 semaines dont la prise est soumise à autorisation préalable, récupération des heures d'absence...);
- les tâches à exécuter étaient fixées journalièrement par l'employeur ;
- il n'y avait aucun regard sur la gestion de l'entreprise, que cela soit au niveau comptable, au niveau de la stratégie de l'entreprise, etc... ;
- aucun pouvoir de direction ou disciplinaire sur le personnel en poste.

Dès lors, il ressortait clairement de tous ses éléments que Madame D. ne disposait d'aucune autonomie, tant dans l'organisation de son temps de travail que dans l'exécution de sa prestation de travail, et qu'elle était soumise au pouvoir de direction de son employeur, représenté par les gérants majoritaires qui disposaient, eux, du pouvoir de contrôler et de sanctionner tout manquement éventuel de sa part, au même titre qu'un salarié *lambda*.

(1) D. Boulmier, *Conseil de prud'hommes, Agir et réagir au procès prud'homal*, Lamy, 2011, pp.24 et s.

(2) V. l'arrêt de référence : Cass. Soc. 19 déc. 2000, *Labbane*, n°98-40.572, Bull. n°437, Dr. Ouv. 2001, p.241, n. A. de Senga ; *Les grands arrêts du Droit du travail*, 4^{ème} éd., Dalloz, n°3.

(3) Rappr. concernant une prestation de service dissimulant une relation salariale avec le donneur d'ordre : CPH Clermont-Ferrand 18 mai 2016, Dr. Ouv. 2016, p.565, n. D. Boulmier.

(4) Sur ces éléments v. les obs. de A. Mazières sous Cass. Soc. 25 juin 2013, n°12-13.968, Bull. n°165, Dr. Ouv. 2014, p.99.

(5) L. de la Pradelle « Qu'est-ce qu'un salarié ? », RPDS 1997 p.90.

La relation a été requalifiée en contrat de travail et, dès lors, la juridiction prud'homale est compétente pour connaître dudit litige.

Les conditions de transfert étant réunies, aucun débat ne semble avoir été porté par les parties au titre de l'article L. 1224-1 du Code du travail (6). À compter de la date du 1^{er} mars 2011, la SARL V. est devenue le nouvel employeur et elle a été tenue de toutes les obligations liées à ce contrat.

2. Sur la transaction

La transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître. Elle est régie par les dispositions des articles 2044 et suivants du Code civil et a autorité de la chose jugée en dernier ressort (7).

La Cour a entendu mettre en œuvre le principe selon lequel salarié ne peut pas renoncer à n'importe quel droit. C'est pourquoi, comme tout contrat, la transaction doit respecter l'article 6 du Code civil, qui dispose que l'ordre public est indisponible. Dès lors, le droit légal du travail est un socle minimal à laquelle il est impossible de déroger de manière défavorable, ni par la convention collective, ni par le contrat de travail. L'appartenance d'une disposition à l'ordre public est décidée au cas par cas, par la loi et la jurisprudence. Pour exemple, est nulle la transaction conclue pour éluder l'autorisation de licenciement pour un salarié protégé (8), pour renoncer aux mesures contenues dans un PSE (9), etc.

Le statut de salarié, qui conditionne l'application du Code du travail, revêt donc un caractère d'ordre public auquel le salarié ne pourra renoncer. La transaction dont l'objet est la démission des fonctions de cogérance et l'indemnisation de cette dernière est donc nulle, car ce montage juridique n'avait pour unique finalité que d'éluder le statut de salarié.

Par voie de conséquence, la démission est nulle et les parties étant liées par un contrat de travail, la rupture de cette relation s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

3. Sur le rappel de salaire

La jurisprudence précise que, s'il résulte l'article L. 3171-4 du Code du travail que la preuve

des heures réellement effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties, et que l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié, il appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande (10).

En conséquence, avant que ne s'amorce le partage de la preuve entre les parties, le salarié doit produire des éléments rendant crédible sa demande, ce que Madame D. a fait (relevés quotidiens d'heures précis et tableau récapitulatif). L'employeur, en l'espèce, succombe, car il n'a pu fournir aucune pièce permettant d'infirmier les éléments rapportés par la salariée quant aux heures réalisées (11).

4. Sur le travail dissimulé

Conformément aux dispositions de l'article L. 8221-5 du Code du travail, constitue le délit de dissimulation d'emploi salarié le fait, pour un employeur, de se soustraire intentionnellement, à la déclaration préalable d'embauche et/ou à la remise de bulletin de salaire et/ou au paiement de la totalité des heures effectuées.

Les juges du fond doivent caractériser l'élément intentionnel pour entrer en voie de condamnation. L'intention coupable de l'auteur présumé du délit de travail dissimulé est caractérisée dès qu'il est constaté que celui-ci a violé en connaissance de cause ses obligations légales (12).

En l'espèce, le caractère fictif de la cogérance, dont le but unique était d'éluder toutes les obligations sociales liées à l'existence d'un contrat de travail, suffit à caractériser l'élément intentionnel

À tous ceux qui se demandaient comment toutes ces enseignes pouvaient ouvrir tous les jours de la semaine, y compris le dimanche, et ce pendant toute l'année, la réponse est simple : pas de salariés, mais uniquement des cogérants. Mais le droit veille, on ne badine pas avec le statut du salarié.

Nathalie Bizot,

Avocate au Barreau de Castres

(6) M. Carles « Le transfert d'entreprise », RPDS n° 773 sept 2009.

(7) M. Poirier, *Dictionnaire du procès prud'homal*, 2014, 2^e éd., Ellipses, « Transaction » ; T. Bonnemye « La transaction en droit du travail », RPDS n° 793, mai 2011.

(8) Cass. Soc. 16 mars 2005, n° 02-45.293.

(9) Cass. Soc. 20 nov. 2007, n° 06-41.410 ; Cass. Soc. 5 avr. 2005, n° 04-44.626, Dr. Ouv. 2006, p.38 n. R. Gourdol.

(10) H. Gosselin, « Alléger le salarié du fardeau de la preuve », Dr. Ouv. 2014, p.197.

(11) comp. Cass. Soc. 8 juin 2016, n° 15-16.423, reproduit ci-après p. 724 avec les obs. de D. Holle.

(12) Cass. Crim. 19 mars 2002, n° 01-83.509 ; Cass. Crim. 27 septembre 2005, n° 04-85.558.