

Licenciement pour motif économique

1271 UES : une perturbation durable pour la mécanique du licenciement pour motif économique

Solution. – Quand la décision de licencier pour motif économique est prise au niveau d'une unité économique et sociale, les conditions de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi s'apprécient au niveau de l'UES.

Impact. – Si en principe le jugement reconnaissant l'existence d'une UES a un caractère déclaratif à la date de la requête introductive d'instance, lorsqu'il est établi qu'au jour du licenciement le jugement ayant reconnu l'existence de l'UES, non assorti de l'exécution provisoire, n'était pas définitif, la procédure d'appel étant toujours en cours, le licenciement ne peut pas avoir été décidé au niveau de l'UES.

Cass. soc., 28 sept. 2022, n° 21-19.092, F-B : JurisData n° 2022-015558

LA COUR – (...)

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 5 mai 2021), M. [J] a été engagé à compter du 2 décembre 2013 en qualité d'exploitant par la société Modulaire Système Service (MSS), qui appartenait à un groupe de huit sociétés dont la société Elteo, société holding.

2. Par jugement du 3 janvier 2017, dont les sociétés MSS et Elteo ont relevé appel le 9 janvier 2017, un tribunal d'instance a déclaré que ces huit sociétés formaient une unité économique et sociale (UES) au sein de laquelle devaient être organisées les élections du personnel.

3. Par jugement du 4 septembre 2017, un tribunal de commerce a ordonné l'ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire à l'encontre de la société MSS et désigné M. [R] [P] en qualité de liquidateur.

4. Convoqué le 6 septembre 2017 à un entretien préalable au licenciement, fixé au 14 septembre 2017, le salarié s'est vu notifier, le 18 septembre 2017 le motif économique de la rupture du contrat de travail et a adhéré au contrat de sécurisation professionnelle qui lui avait été proposé.

5. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins de voir dire son licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Examen du moyen

Énoncé du moyen

6. Le salarié fait grief à l'arrêt de dire le licenciement justifié par un motif économique et de le débouter de ses demandes indemnitaires au titre de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, alors :

« 1°/ que lorsque les projets de licenciement ont été décidés au niveau d'une UES, c'est à ce niveau qu'il convient de se placer pour vérifier si les conditions d'effectif et de nombre de licenciements imposant la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi sont remplies ; qu'en l'espèce, le salarié soutenait expressément que la décision de licencier les salariés pour motif économique avait été prise au niveau de l'UES ; qu'il appartenait en conséquence à la juridiction judiciaire, dès lors qu'il était soutenu devant elle que les licenciements avaient été décidés au niveau de cette UES, d'apprécier l'incidence de la reconnaissance d'une UES quant à la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et à la validité des licenciements ; qu'en retenant, pour débouter le salarié, que si en principe le jugement reconnaissant l'existence d'une unité économique et

sociale a un caractère déclaratif à la date introductive d'instance, en l'espèce il était établi qu'au jour du licenciement du salarié par M. [P], la procédure d'appel étant toujours en cours, la décision du Tribunal d'instance n'était pas définitive, que celle-ci n'était au demeurant pas assortie de l'exécution provisoire et donc qu'elle ne s'imposait pas à M. [P] peu important que celui-ci se soit ultérieurement désisté de son appel, que le licenciement du salarié n'avait pu être décidé au niveau de l'UES dont la reconnaissance était alors privée d'effet, que c'était donc au seul niveau de la société MSS que devaient s'apprécier les conditions pouvant justifier la mise en place d'un PSE, la cour d'appel a statué par des motifs impropres à justifier sa décision, la privant de toute base légale au regard des articles L. 1233-61 et L. 1233-58 du code du travail ;

2°/ que le jugement reconnaissant l'existence d'une unité économique et sociale a un caractère simplement déclaratif à la date introductive d'instance ; que le jugement reconnaissant l'existence d'une UES, même frappée d'appel et non assortie de l'exécution provisoire, a autorité de chose jugée entre les parties jusqu'à réformation éventuelle devant la cour d'appel pour tout ce qui concerne les éléments établis par les premiers juges ; qu'il s'en déduit que le jugement reconnaissant l'existence d'une unité économique et sociale, ayant un caractère déclaratif et rétroactif, a autorité de chose jugée, même si le jugement est frappé d'appel et non assorti de l'exécution provisoire ; qu'en retenant, pour débouter le salarié, que si en principe le jugement reconnaissant l'existence d'une unité économique et sociale a un caractère déclaratif à la date introductive d'instance, en l'espèce il était établi qu'au jour du licenciement du salarié par M. [P], la procédure d'appel étant toujours en cours, la décision du Tribunal d'instance n'était pas définitive, que celle-ci n'était au demeurant pas assortie de l'exécution provisoire et donc qu'elle ne s'imposait pas à M. [P] peu important que celui-ci se soit ultérieurement désisté de son appel, que le licenciement du salarié n'avait pu être décidé au niveau de l'UES dont la reconnaissance était alors privée d'effet, que c'était donc au seul niveau de la société MSS que devaient s'apprécier les conditions pouvant justifier la mise en place d'un PSE, la cour d'appel a violé l'article 539 du code de procédure civile, ensemble des articles L. 1233-61 et L. 1233-58 du code du travail ».

Réponse de la Cour

7. D'abord, il résulte des articles L. 1233-61 et L. 1233-58 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, que les conditions d'effectifs et de nombre de licenciements dont dépend l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi s'apprécient au niveau de l'entreprise que dirige l'employeur. Il n'en va autrement que lorsque, dans le cadre d'une unité économique et sociale (UES), la décision de licencier a été prise au niveau de l'UES.

8. Ensuite, aux termes de l'article 539 du code de procédure civile, le délai de recours par une voie ordinaire suspend l'exécution du jugement. Le recours exercé dans le délai est également suspensif. Il en résulte qu'une décision frappée d'appel ne peut servir de base à une demande en justice tendant à la réalisation des effets qu'elle comporte.

9. La cour d'appel, qui a constaté que le jugement ayant reconnu l'existence de l'UES non assorti de l'exécution provisoire faisait l'objet d'un appel formé par les sociétés, dont la société MSS, toujours pendant lors de l'engagement de la procédure de licenciement, en a exactement déduit, sans être tenue de procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérante, que c'était

au seul niveau de la société employeur que devaient s'apprécier les conditions de mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

10. Le moyen n'est donc pas fondé.

Par ces motifs, la Cour :

- Rejette le pourvoi (...)

NOTE

Le droit du travail n'hésite pas à neutraliser le droit des sociétés dès lors que les constructions édifiées avec son appui ne rendent qu'imparfaitement compte de la réalité économique ou sociale (*J. Daniel, Les périmètres du PSE en pratique : JCP S 2013, 1203*). De cette neutralisation, le concept d'unité économique et sociale est l'outil majeur (*J. Daniel, Le concept d'unité économique et sociale, in Le licenciement pour motif économique, ss-dir. A. Martinon : LexisNexis 2012, p. 36 et s.*). L'UES n'est pas dotée de la personnalité morale et ne se substitue donc pas aux entités juridiques qui la composent. Mais, comme l'a rappelé le Conseil d'État (*CE, 2 mars 2022, n° 438136 : RDT 2022, p. 240 ; RJS 2022, n° 246*), son objet même est d'assurer la protection des droits des salariés appartenant à une même collectivité de travail, en raison de l'existence, en dépit d'entités juridiques distinctes, d'activités complémentaires ou similaires de celles-ci et d'une concentration du pouvoir de direction économique et d'une unité sociale, en permettant une représentation de leurs intérêts communs. Outil protecteur qui, lorsqu'il est utilisé en matière de licenciement pour motif économique, peut avoir des effets perturbateurs et est incontestablement une source d'insécurité juridique avec à la clef une possible annulation des licenciements pour défaut de PSE au niveau de l'UES (*Cass. soc., 8 janv. 2020, n° 18-16.945 : JurisData n° 2020-000105 ; RJS 2020, n° 133. – Cass. soc., 17 mars 2021, n° 18-16.947 : JurisData n° 2021-003636 ; JCP S 2021, 1109, note G. Auzero ; RJS 2021, n° 324*).

La mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés qui envisagent de procéder à un licenciement d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours (*C. trav., art. L. 1233-61 et L. 1235-10*).

C'est au niveau de l'entreprise ou de l'établissement concerné par les mesures de licenciement économique envisagées, au moment où la procédure de licenciement collectif est engagée, que s'apprécient les conditions déterminant la consultation des instances représentatives du personnel et l'élaboration d'un plan de sauvegarde de l'emploi (*Cass. soc., 16 janv. 2008, n° 06-46.313, FS-P+B : JurisData n° 2008-042330 ; JCP S 2008, act. 56, veille N. Léger ; Bull. civ. V, n° 8 ; RJS 2008, n° 395*). Ces conditions d'effectifs et de nombre de licenciements s'apprécient par principe au niveau de l'entité dotée de la personnalité morale. Mais lorsque l'entité qui licencie fait partie d'une UES, il convient de rechercher, au-delà des évidences dictées par le droit des sociétés, à quel niveau a été prise la décision de suppression d'effectifs (*Cass. soc., 16 nov. 2010, n° 09-69.485 à n° 09-69.489 : JurisData n° 2010-021344 ; JCP S 2011, 1007, note N. Dauxerre ; RJS 2011, n° 117 ; Dr. soc. 2011, p. 105, note L. Pécaut-Rivolier. – Cass. soc., 9 mars 2011, n° 10-11.581, FS-P+B+R+I : JurisData n° 2011-002913 ; JCP S 2011, 1200, note F. Favennec-Héry ; RJS 2011, n° 408. – Cass. soc., 3 mai 2011, n° 09-72.611*).

Ainsi, lorsque la décision de licencier est prise au niveau du périmètre employeur, les conditions d'effectif et de nombre de licenciements s'apprécient au niveau de ce périmètre, y compris lorsque l'employeur fait partie d'une UES (*Cass. soc. 16 janv. 2008 n° 06-46.313, préc. – Cass. soc., 28 janv. 2009, n° 07-45.481, FS-P+B : JurisData n° 2009-046860 ; JCP S 2009, 1176, note F. Dumont ; RJS 2009, n° 331*).

Toutefois, si la décision de procéder au licenciement est prise au niveau de l'UES, et non à celui des entités qui la composent, les conditions déterminant la procédure de licenciement s'apprécient dans

l'ensemble de cette unité (*Cass. soc., 16 nov. 2010, n° 09-69.485 à n° 09-69.489, préc. – Cass. soc. 9 mars 2011 n° 10-11.581, préc. – Cass. soc., 30 nov. 2017, n° 15-14.303, F-D : JurisData n° 2017-024214 ; RJS 2018, n° 112*).

La Cour de cassation privilégie la recherche d'une concordance entre le cadre de la prise de décision et le cadre de la mise en œuvre de l'obligation d'établir un PSE. C'est uniquement parce que la décision a été prise « au niveau de l'UES » que les conditions d'effectifs doivent être appréciées dans le cadre de l'UES (*J. Daniel, Les périmètres du PSE en pratique : JCP S 2013, 1203*).

Le déplacement du centre décisionnaire, normalement étroitement articulé autour de la notion d'employeur, constaté au sein de l'UES, emporte un élargissement du périmètre d'appréciation des conditions d'effectifs et de nombre de licenciements posées en matière de licenciement pour motif économique. Ce déplacement souligne l'écart entre le lieu de la prise de décision de licencier « au niveau de l'UES » et le débiteur de l'obligation de mettre en œuvre le PSE qui demeure l'employeur.

Les salariés licenciés pour motif économique peuvent ainsi obtenir l'annulation de leur licenciement si la réorganisation a été décidée au niveau d'une UES et que leur employeur ne s'est pas acquitté de l'obligation de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (*Cass. soc., 8 janv. 2020, n° 18-16.945, préc. – Cass. soc., 17 mars 2021, n° 18-16.947, préc.*).

Il appartient aux juridictions judiciaires, dès lors qu'il est soutenu devant elles que les licenciements ont été décidés au niveau de cette UES, d'apprécier l'incidence de la reconnaissance d'une UES quant à la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et à la validité des licenciements.

L'élargissement à l'UES du périmètre d'appréciation des conditions d'effectifs et de nombre de licenciements posées en matière de licenciement pour motif économique n'est qu'éventuel. Il suppose en effet que la décision de licencier ait été effectivement prise à un niveau dépassant l'entité au sein de laquelle les licenciements sont envisagés. Au regard du risque d'insécurité juridique, il devrait être marginal et relever du domaine de la fraude (*Cass. soc., 30 nov. 2017, n° 15-14.303, F-D, préc.*).

En tout état de cause, le dépassement du cadre sociétaire pour apprécier les conditions dont dépend l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi suppose que le demandeur, débiteur du fardeau probatoire, prouve que la décision a été prise au niveau de l'UES. Cette preuve ne saurait résulter de la seule unité de direction.

Les juges du fond devraient normalement se livrer à un examen rigoureux à la recherche d'une décision commune de licencier, et ne pas se contenter d'apparences, ou d'indices, même concordants.

Le fait qu'une UES dépourvue de la personnalité juridique, ne disposant pas par hypothèse d'organes décisionnaires, habilités à prendre en son nom et pour son compte des décisions, puisse prendre des décisions en matière de licenciement économique ne manque pas d'interroger.

Au regard des conséquences attachées à la prise en compte du périmètre de l'UES du point de vue d'une procédure de licenciement pour motif économique, l'impératif de sécurité juridique commande de la rigueur de la part de celui qui prétend appréhender la prise de décision et il n'est pas permis de se satisfaire d'une présomption.

Il serait sage de s'en tenir en la matière à l'hypothèse de la fraude en prenant soin de ne pas faire de l'exception la règle et de veiller à identifier précisément un concours de volontés des représentants légaux des entités composant l'UES. Sans démonstration de ce concours de volontés, le niveau d'appréciation des conditions du PSE devrait rester au niveau de chaque entité employeur.

Au-delà de la difficulté persistante d'appréhender l'exercice du pouvoir décisionnaire au sein d'une UES dépourvue de la personna-

lité morale et d'identifier précisément le lien entre le niveau auquel la décision de licenciement est prise et les conditions pour l'élaboration du PSE, les modes de reconnaissance de l'UES sont susceptibles, en fonction de leur temporalité, d'impacter durablement l'application du droit du licenciement pour motif économique.

Que la procédure de licenciement économique soit engagée avant ou après la reconnaissance de l'UES n'est évidemment pas neutre du point de vue de la consultation du CSE comme de l'appréciation de l'obligation de mise en œuvre d'un PSE.

1. L'effet perturbateur de l'UES sur la procédure de licenciement économique

Dans cette affaire, un salarié avait été engagé par la société MSS comprenant vingt-et-un salariés mais appartenant à un groupe de huit sociétés, dont la société Elteo société holding, toutes dirigées par un même gérant qui détenait l'intégralité des parts du capital.

Constatant cette unité de direction, économique et sociale, le tribunal d'instance de Gonesse a, par jugement en date du 3 janvier 2017, jugé que cet ensemble, comptant plus de 200 salariés, formait une unité économique et sociale, au sein de laquelle devaient être organisées les élections des institutions représentatives du personnel.

Les huit sociétés du groupe Elteo, dont la société MSS, ont régulièrement interjeté appel de ce jugement le 9 janvier 2017. Les élections n'ont pas été organisées au niveau de l'UES.

Le 1^{er} juillet 2017, la société MSS a déclaré être en état de cessation de paiement et, par jugement du 4 septembre 2017, le tribunal de commerce de Pontoise a prononcé sa liquidation.

Par sept autres jugements du même jour, le tribunal de commerce a prononcé la liquidation des autres sociétés du groupe Elteo.

Du fait de la liquidation judiciaire, le mandataire liquidateur de la société MSS, a été contraint d'engager à l'encontre du demandeur et des autres salariés une procédure de licenciement pour motif économique.

Le 18 septembre 2017, le liquidateur a notifié au salarié demandeur le motif économique de la rupture de son contrat de travail. Le salarié ayant accepté d'adhérer au contrat de sécurisation professionnelle (CSP) proposé par son employeur, son contrat de travail a pris fin d'un commun accord.

En l'état de la liquidation judiciaire de l'ensemble des sociétés du groupe Elteo et du licenciement de son personnel, le liquidateur des différentes sociétés du groupe, s'est alors désisté de leur appel contre le jugement du tribunal d'instance de Gonesse du 3 janvier 2017, qui n'avait plus d'objet.

Par ordonnance du 2 novembre 2017, la cour d'appel de Versailles lui a donné acte de ce désistement.

C'est dans ces circonstances que, le 31 janvier 2018, le salarié, estimant qu'un PSE aurait dû être mis en place, dans la mesure où le projet de licenciement avait en réalité été décidé au niveau de l'UES, a saisi le conseil de prud'hommes de Cergy-Pontoise aux fins de contester son licenciement et voir fixer au passif de la société MSS différentes sommes à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, irrégularité de la procédure de licenciement et à titre de rappel de salaire pour les heures supplémentaires prétendument effectuées et pour le prêt de main-d'œuvre illicite qui aurait été conclu entre la société MSS et la société Elteo.

Par jugement du 20 juin 2018, le conseil de prud'hommes a dit le licenciement économique fondé sur une cause réelle et sérieuse, fixé au passif de la société MSS la somme de 3 800 € au titre de l'indemnité réparant le préjudice résultant du prêt de main-d'œuvre illicite, et débouté le salarié de l'ensemble de ses autres demandes.

Le salarié a interjeté appel de cette décision.

Le salarié considérait comme acquise l'existence de l'UES, reconnue bien avant son licenciement par jugement du 3 janvier 2017 et soutenait que la décision de licenciement pour motif économique avait été prise au niveau de l'UES. Il fallait donc, selon lui, se placer au niveau de cette UES, et non de la société MSS, pour vérifier si les conditions d'effectif et de nombre de licenciements imposant la mise en œuvre d'un PSE étaient remplies.

Il était certainement permis d'objecter au salarié demandeur qu'il n'existe aucun projet décidé au niveau de l'UES, ni de décision décidée au niveau de l'UES lorsque les licenciements pour motif économique sont prononcés par un liquidateur judiciaire en conséquence de la liquidation de sociétés composant l'UES décidée par voie judiciaire et résultant de plusieurs jugements.

Ce seul constat aurait pu permettre aux juges du fond de considérer que la décision de licencier n'a pas été prise au niveau de l'UES, mais au niveau de chaque entité juridique faisant l'objet d'une liquidation judiciaire.

Cela n'a pas été le choix de la cour d'appel de Versailles qui a néanmoins débouté le salarié de l'essentiel de ses demandes par arrêt du 5 mai 2021, après avoir observé que « le licenciement (...) n'a pu être décidé au niveau de l'UES ». En effet, pour la cour d'appel, au jour de l'engagement de la procédure de licenciement, le jugement reconnaissant l'existence de l'UES n'était pas définitif, puisqu'il n'était pas assorti de l'exécution provisoire et que la procédure d'appel était toujours en cours.

La reconnaissance de l'UES se trouvant ainsi privée d'effet, la décision de licencier ne pouvait donc pas avoir été prise au niveau de cette UES. C'est donc au seul niveau de la société liquidée que devaient s'apprécier les conditions de mise en œuvre d'un PSE.

2. L'effet durablement perturbateur de l'UES

Le salarié s'est pourvu en cassation, arguant notamment que le jugement reconnaissant l'existence d'une UES, ayant un caractère déclaratif et rétroactif à la date introductive d'instance, avait autorité de chose jugée, même s'il était frappé d'appel et non assorti de l'exécution provisoire.

Le salarié soutenait que la cour d'appel avait violé les articles 539 du Code de procédure civile et L. 1233-61 et L. 1233-58 du Code du travail en jugeant que c'était au seul niveau de la société MSS que devaient s'apprécier les conditions pouvant justifier la mise en place d'un PSE, tandis que le jugement reconnaissant l'existence d'une UES, ayant un caractère déclaratif et rétroactif à la date introductive d'instance, devait produire effet.

Selon l'article 539 du Code de procédure civile, « le délai de recours par une voie ordinaire suspend l'exécution du jugement. Le recours exercé dans le délai est également suspensif ». Quelle est l'incidence de l'appel du jugement de reconnaissance de l'UES ? Celui-ci conserve-t-il son effet déclaratif à la date de saisine du tribunal judiciaire ou bien, doit-il être fait application du caractère suspensif de l'appel et considéré que, cette décision n'étant alors pas définitive, elle ne peut emporter de conséquences sur le calcul des seuils d'effectif pour la mise en œuvre d'un PSE ?

La Cour de cassation avait déjà eu l'occasion de se prononcer sur les conséquences de l'appel formé contre un jugement reconnaissant l'existence d'une UES et non assorti de l'exécution provisoire dans le sens de l'effet suspensif de l'appel (*Cass. soc.*, 29 mai 2013, n° 12-60.262 : *JurisData* n° 2013-010803 ; *Bull.* 2013, V, n° 141). Elle confirme ici, à partir du rappel des règles de procédure civile, que l'appel (*CPC*, art. 527) doit jouer pleinement son effet suspensif. Selon la Cour de cassation, il résulte de l'article 539 du Code de pro-

cédure civile, qu'une décision frappée d'appel, qui se trouve ainsi suspendue, ne peut servir de base à une demande en justice tendant à la réalisation des effets qu'elle comporte.

En cas de recours, le jugement subsiste mais est privé d'effet jusqu'à ce que la cour d'appel se prononce sur l'appel interjeté à l'encontre de ce jugement, jugement qui ne retrouvera son effet qu'en cas d'arrêt confirmatif ou à compter du désistement d'appel.

Autrement dit, le caractère déclaratif du jugement reconnaissant l'UES ne prive pas l'appel de sa portée. La partie qui conteste cette reconnaissance d'UES doit pouvoir faire appel aux conditions de droit commun. Le caractère suspensif de ce recours doit produire tous ses effets dès lors que le jugement frappé d'appel n'est pas assorti de l'exécution provisoire.

Ce n'est donc qu'au jour où le jugement est devenu définitif, c'est-à-dire passé en force de chose jugée en n'étant plus « susceptible d'aucun recours suspensif » (CPC, art. 504), soit en raison d'un arrêt confirmatif, soit en raison d'un désistement d'appel, qu'il convient de considérer que l'UES est reconnue depuis la date introductive de l'instance tendant à faire reconnaître cette unité.

Dès lors, la cour d'appel, qui a constaté que le jugement ayant reconnu l'existence de l'UES, non assorti de l'exécution provisoire, faisait l'objet d'un appel formé par plusieurs sociétés, dont l'employeur du salarié, toujours pendant lors de l'engagement de la procédure de licenciement, en a exactement déduit que c'était au seul

niveau de la société employeur que devaient s'apprécier les conditions de mise en œuvre d'un PSE. La nullité des licenciements est évitée. Ce qui n'aurait certainement pas été le cas, au regard des faits de l'espèce, si le liquidateur s'était désisté de l'appel interjeté contre le jugement reconnaissant l'UES avant de procéder aux licenciements ou si la cour d'appel avait confirmé l'existence de cette UES.

La décision reconnaissant l'UES doit être acquise et définitive pour que les conditions de mise en œuvre d'un PSE puissent s'apprécier à son niveau.

À défaut d'avoir pu protéger les salariés contre le licenciement économique mis en œuvre par le liquidateur, la reconnaissance de l'UES aura finalement conduit à la déconfiture de leur entreprise avec à la clef comme un soupçon de fraude...

Jérôme DANIEL,
avocat associé, Eonomie Avocats

MOTS-CLÉS : Licenciement pour motif économique - Plan de sauvegarde de l'emploi - Unité économique et sociale - Reconnaissance judiciaire en cours

TEXTES : C. trav., art. L. 1233-61 et L. 1233-58, dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017. – CPC, art. 539

JURISCLASSEUR : Travail Traité, fasc. 31-3, par Patrick Morvan

AUTRES PUBLICATIONS LEXISNEXIS : D.O., études S-8030, S-1650 et S-1660