



INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre. Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général. Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

N° U2522243		SO	
Décision attaquée : 27 novembre 2025 de la cour d'appel de Paris			

Institut supérieur de commerce [Localité 1] C/ M. [T] [N] _____	
rapporteure : Odette-Luce Bouvier	RAPPORT

TABLEAU SYNOPTIQUE DU RAPPORTEUR	
Identification du ou des points de droit à juger	Procédure et renvoi après cassation / Nullité du licenciement pour harcèlement moral et réintégration
Avis aux parties	☒ éventuelle cassation sans renvoi
Le cas échéant , audiencement accéléré	☒ affaire déjà audiencée (art. 1012 du CPC)

En cas de publication de l'arrêt à rendre, intérêt de la diffusion du rapport sur Judilibre	☒ Oui
Nombre de projets d'arrêt préparés	☒ Un projet d'arrêt

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [N] a été engagé le 28 octobre 2003 par contrat à durée indéterminée en qualité de professeur vacataire, puis de professeur permanent par l'association Institut supérieur de commerce [Localité 1].

Les relations contractuelles étaient soumises aux dispositions de la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant.

Le 29 avril 2016, il a été licencié pour cause réelle et sérieuse.

Estimant que son licenciement était nul comme sanctionnant une dénonciation de bonne foi de faits de harcèlement moral, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes de Paris le 18 mai 2017 de demandes en annulation du licenciement et de réintégration et en paiement de diverses indemnités, notamment au titre du harcèlement moral.

Par jugement du 4 juillet 2018, le conseil de prud'hommes l'a débouté de l'ensemble de ses demandes.

Le 25 juillet 2018, M. [N] a interjeté appel à l'encontre de ce jugement.

Dans ses conclusions notifiées et remises au greffe par voie électronique le 4 octobre 2018, M. [N] a demandé à la cour d'appel d'infirmier le jugement en toutes ses dispositions, statuant à nouveau, de :

- sur l'exécution du contrat de travail, condamner l'ISC [Localité 1] au paiement d'une somme de 100 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation des préjudices physique et moral subis pendant l'exécution du contrat de travail,
- sur la rupture du contrat de travail,
- à titre principal, juger que le licenciement est nul comme sanctionnant une dénonciation de bonne foi de faits de harcèlement moral, ordonner sa réintégration dans ses fonctions de professeur permanent et responsable pédagogique avec paiement de ses entiers salaires et accessoires de salaires depuis la rupture du contrat de travail et lui donner acte qu'il remboursera à Pôle emploi les allocations perçues pour la période correspondante et condamner l'ISC [Localité 1] au paiement d'une somme de 100 000 euros à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral et matériel,
- à titre subsidiaire, juger que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et condamner l'ISC [Localité 1] au paiement d'une somme de 350 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- condamner l'ISC [Localité 1] au paiement de 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour la procédure de première instance et de 5 000 euros pour la procédure d'appel, ainsi qu'au paiement des intérêts légaux sur le montant des dommages-intérêts alloués à compter du jour de l'introduction de l'instance à titre de réparation complémentaire et aux entiers dépens et ordonner la capitalisation des intérêts.

Dans ses conclusions notifiées et remises au greffe par voie électronique le 2 janvier 2019, l'ISC [Localité 1] a demandé à la cour d'appel de confirmer le jugement en toutes ses dispositions, de

débouter le salarié de l'ensemble de ses demandes, subsidiairement, de ramener la condamnation au titre de la requalification formulée par le salarié au minimum légal et de condamner celui-ci au paiement de la somme de 5 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile et aux entiers dépens.

Le 2 décembre 2020, la cour d'appel de Paris a confirmé ce jugement, rejeté les autres demandes et condamné le salarié aux dépens d'appel.

Sur pourvoi formé par le salarié, la Cour de cassation a, par arrêt du 6 juillet 2022, cassé et annulé en toutes ses dispositions l'arrêt rendu le 2 décembre 2020 ([Soc., 6 juillet 2022, pourvoi n° 21-12.204](#)).

La chambre sociale a cassé, d'abord, pour violation de l'article L. 1152-1 et de l'article L. 1154-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 l'arrêt déboutant le salarié, qui affirmait avoir été subi un harcèlement moral, de sa demande de dommages-intérêts en réparation des préjudices physique et moral subis pendant l'exécution du contrat de travail, au motif qu'en statuant comme elle l'avait fait, sans examiner si les autres éléments invoqués par le salarié, et notamment la décharge de la responsabilité d'un laboratoire de recherches, le retrait de son bureau et la suppression des tickets restaurants, qu'elle avait retenus comme faisant présumer l'existence d'un harcèlement moral, étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement, la cour d'appel avait violé les textes susvisés.

Elle a cassé, ensuite, pour violation des articles L. 1152-2 et L. 1152-3 du code du travail l'arrêt déboutant le salarié de ses demandes au titre de la nullité du licenciement et tendant à ordonner sa réintégration et au paiement de rappels de salaire et de dommages-intérêts, en rappelant qu'il se déduit des textes que le salarié qui relate des faits de harcèlement moral ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis, qu'en l'espèce, pour débouter le salarié de sa demande de nullité du licenciement et des demandes qui en sont la conséquence, l'arrêt retient que le licenciement n'est pas intervenu pour la dénonciation d'un harcèlement moral mais en raison du non-respect des règles de fonctionnement interne et des difficultés relationnelles du salarié avec ses collègues et ses supérieurs hiérarchiques confinant à l'insubordination. La cour d'appel, en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que la lettre de licenciement rappelait les accusations de harcèlement moral de la part du salarié et ses conséquences sur les collègues concernés, et que, sauf mauvaise foi, le grief tiré de la relation des agissements de harcèlement moral par le salarié emporte à lui seul la nullité du licenciement, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

La cour de renvoi de Paris, autrement composée, a été saisie par déclaration de M. [N] du 8 janvier 2024.

Par arrêt du 27 novembre 2025, la cour d'appel de Paris a :

- confirmé le jugement en ce qu'il déboute M. [T] [N] de sa demande de dommages et intérêts pour préjudice en lien avec la nullité du licenciement,

Infirmé le jugement pour le surplus des dispositions,

Statuant à nouveau sur les chefs infirmés et y ajoutant,

- dit le licenciement nul,

- ordonné la réintégration de M. [V] [N] à son poste de professeur permanent et responsable pédagogique,

- condamné l'association Institut Supérieur du Commerce de [Localité 1] (ISC [Localité 1]) à payer à M. [T] [N] une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration effective,

- condamné l'association Institut Supérieur du Commerce de [Localité 1] (ISC [Localité 1]) à payer à M. [T] [N] la somme de 8 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi du fait des manquements intervenus pendant l'exécution du contrat de travail,
- rappelé que les créances de nature salariale produisent des intérêts au taux légal à compter de la réception par l'association Institut Supérieur du Commerce de [Localité 1] (ISC [Localité 1]) de sa convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation du conseil de prud'hommes et pour les salaires échus postérieurement à la saisine, à compter de leur date d'exigibilité, et que les créances de nature indemnitaire en produisent à compter du présent arrêt,
- ordonné la capitalisation des intérêts,,
- ordonné le remboursement par l'association Institut Supérieur du Commerce de [Localité 1] (ISC [Localité 1]) aux organismes concernés des indemnités de chômage qu'ils ont versées à M. [T] [N] du jour de son licenciement au jour du présent arrêt et ce, dans la limite de six mois d'indemnités,
- condamné l'association Institut Supérieur du Commerce de [Localité 1] (ISC [Localité 1]) aux entiers dépens,
- condamné l'association Institut Supérieur du Commerce de [Localité 1] (ISC [Localité 1]) à payer à M. [T] [N] la somme de 4 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- débouté les parties des autres demandes.

C'est la décision attaquée.

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvoi	N° U2522243 Du 19 décembre 2025
Mémoire ampliatif	Déposé le 28 janvier 2026 (article 700 CPC : 5 000 euros).
Mémoire en défense	Mémoire en défense de l'association : déposé le 4 mars 2026 (article 700 CPC : 3 500 euros).

La procédure semble régulière et l'affaire en état d'être jugée .

2 - Exposé des moyens

Le pourvoi de l'association ISC [Localité 1]

2.1 - Premier moyen

L'association ISC [Localité 1] fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué de juger irrecevables ses conclusions devant la cour d'appel de renvoi notifiées le 18 septembre 2024, de juger nul le licenciement de M. [N], ordonner la réintégration du salarié à son poste et de la condamner à lui payer une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration effective, ainsi que la somme de 8 000 euros en réparation du préjudice subi du fait des manquements lors de l'exécution du contrat de travail, et ordonner le remboursement aux organismes concernés des indemnités de chômage, alors :

« 1° / que devant la cour d'appel de renvoi, les parties adverses remettent et notifient leurs conclusions dans un délai de deux mois à compter de la notification des conclusions de l'auteur de la déclaration ; que la notification des conclusions entre parties est faite dans les conditions prévues par l'article 911 du code de procédure civile, selon lequel les conclusions sont notifiées aux avocats des parties dans le délai de leur remise au greffe de la cour, et signifiées aux parties qui n'ont pas constitué avocat ; que les conclusions de la partie qui a procédé à la déclaration de saisine doivent donc être signifiées à la partie qui n'a pas constitué

avocat, qui doit alors conclure dans les deux mois de cette signification, le délai qui lui est imparti ne pouvant commencer à courir avant qu'elle n'ait eu communication des conclusions adverses ; que les conclusions de M. [N] qui avaient été déposées le 8 avril 2024, n'avaient pas été notifiées à un avocat constitué, mais signifiées à l'association ISC [Localité 1] le 18 juillet 2024, et que l'avocat qu'elle avait ensuite constitué, le 2 août 2024, avait notifié ses conclusions le 18 septembre 2024, de sorte que celles-ci étaient recevables ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles 1037-1 et 911 du code de procédure civile ;

2°/ que relevant d'office, sans inviter les parties à s'en expliquer, le moyen tiré de ce que les conclusions du défendeur à la saisine auraient été notifiées tardivement, la cour d'appel a méconnu le principe de la contradiction et violé l'article 16 du code de procédure civile.»

2.2 - Second moyen

L'association ISC [Localité 1] reproche à l'arrêt d'ordonner la réintégration de M. [N] à son poste et de la condamner à lui payer une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration effective, alors que si le salarié dont le licenciement a été annulé est fondé à obtenir sa réintégration, il n'en va pas de même lorsqu'il a fait valoir ses droits à la retraite, ce qui rend sa réintégration impossible ; que la cour d'appel devait donc rechercher si, comme il était soutenu (conclusions du 2 janvier 2019, p. 18), le salarié avait fait valoir ses droits à la retraite de sorte que sa réintégration était impossible ; qu'en omettant cette recherche tout en ordonnant sa réintégration et en condamnant l'employeur à payer au salarié une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1152-3 du code du travail, dans sa rédaction applicable à la cause. »

3 - Identification des points de droit faisant difficulté à juger

Le 1er moyen porte sur la recevabilité, en application de l'article 1037-1, dans sa version en vigueur du 1^{er} septembre 2017 au 1^{er} septembre 2024, et de l'article et 911 du code de procédure civile, des conclusions d'appel devant la cour de renvoi, saisie après cassation.

La cour de renvoi peut-elle valablement statuer, et à quelles conditions, sur les prétentions formulées et moyens soulevés par les parties dans leurs dernières conclusions, non atteintes par la cassation et remises à la cour d'appel initialement saisie ? (**1^{er} moyen/ 2 branches**)

La mise en retraite d'un salarié dont le licenciement a été déclaré nul en raison d'un harcèlement moral rend-elle impossible sa réintégration dans l'entreprise ? (**2^e moyen/branche unique**)

5 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

5.1 - Procédure sur renvoi après cassation

En application de l'article 631 du code de procédure civile , devant la juridiction de renvoi, l'instruction est reprise en l'état de la procédure non atteinte par la cassation.

Selon l'article 1032, alinéa 1, du même code, la juridiction de renvoi est saisie par déclaration au greffe de cette juridiction.

Le décret n° 2017-891 du 6 mai 2017 a inséré dans le code de procédure civile un **article 1037-1** , qui fixe le régime de la procédure devant la cour d'appel de renvoi. ¹

En règle générale - et c'est le cas dans le présent dossier-, **la procédure devant la cour de renvoi relève désormais de la procédure à bref délai** . En effet, si la procédure relevait de **la procédure ordinaire en appel** et a été instruite comme telle par la première cour d'appel (avec représentation obligatoire, mais hors jour fixe, appels sur requête conjointe et procédures sans représentation obligatoire), **elle devient devant la cour de renvoi une procédure d'appel à bref délai** (ancien article 905, devenu 906, du code de procédure civile).

Article 1037-1 du code de procédure civile, dans sa version en vigueur du 1^{er} septembre 2017 au 1^{er} septembre 2024, applicable au litige : « En cas de renvoi devant la cour d'appel, lorsque l'affaire relevait de la procédure ordinaire, **celle-ci est fixée à bref délai dans les conditions de l'article 905²**. En ce cas, les dispositions de l'article 1036³ ne sont pas applicables .

La déclaration de saisine est signifiée par son auteur aux autres parties à l'instance ayant donné lieu à la cassation dans les dix jours de la notification par le greffe de l'avis de fixation. Ce délai est prescrit à peine de caducité de la déclaration, relevée d'office par le président de la chambre saisie ou le magistrat désigné par le premier président.

Les conclusions de l'auteur de la déclaration sont remises au greffe et notifiées dans un délai de deux mois suivant cette déclaration .

Les parties adverses remettent et notifient leurs conclusions dans un délai de deux mois à compter de la notification des conclusions de l'auteur de la déclaration.

La notification des conclusions entre parties est faite dans les conditions prévues par l'article 911 et les délais sont augmentés conformément à l'article 911-2.

Les parties qui ne respectent pas ces délais sont réputées s'en tenir aux moyens et prétentions qu'elles avaient soumis à la cour d'appel dont l'arrêt a été cassé.

En cas d'intervention forcée, l'intervenant forcé remet et notifie ses conclusions dans un délai de deux mois à compter de la notification la demande d'intervention formée à son encontre. Ce délai est prescrit à peine d'irrecevabilité relevée d'office par ordonnance du président de la chambre saisie ou du magistrat désigné par le premier président. L'intervenant volontaire dispose, sous la même sanction, du même délai à compter de son intervention volontaire.

Les ordonnances du président de la chambre ou du magistrat désigné par le premier président statuant sur la caducité de la déclaration de saisine de la cour de renvoi ou sur l'irrecevabilité des conclusions de l'intervenant forcé ou volontaire ont autorité de la chose jugée. Elles peuvent être déferées dans les conditions des alinéas 2 et 4 de l'article 916. ».

L'article 911 , applicable au litige⁴, auquel renvoie l'article 1037-1, précise que : « Sous les sanctions prévues aux articles 905-2 et 908 à 910, **les conclusions sont notifiées aux avocats des parties** dans le délai de leur remise au greffe de la cour. **Sous les mêmes sanctions, elles sont signifiées au plus tard dans le mois suivant l'expiration des délais prévus à ces articles aux parties qui n'ont pas constitué avocat ; cependant, si, entre-temps, celles-ci ont constitué avocat avant la signification des conclusions, il est procédé par voie de notification à leur avocat .**

La notification de conclusions au sens de l'article 910-1 faite à une partie dans le délai prévu aux articles 905-2 et 908 à 910 ainsi qu'à l'alinéa premier du présent article constitue le point de départ du délai dont cette partie dispose pour remettre ses conclusions au greffe. »

En cas de constitution d'avocat par le défendeur **avant la délivrance par le greffe de l'avis de fixation** , il est inutile de signifier la déclaration de saisine à la partie elle-même, la notification entre avocats étant suffisante (2e Civ., 22 octobre 2020, pourvoi n° 19-21864 : « **L'article 1037-1 du code de procédure civile n'impose pas à l'auteur de la déclaration de saisine après cassation, qui a signifié celle-ci à l'avocat de la partie adverse, avant même la notification par le greffe de l'avis de fixation, de la notifier à la partie elle-même dans les dix jours de cet avis, cette diligence étant devenue sans objet** » « Cet article n'impose pas davantage à l'auteur de la déclaration de saisine qui a notifié celle-ci dans les dix jours de l'avis de fixation à l'avocat que la partie adverse a constitué le jour de cet avis, de la notifier à la partie elle-même, cette diligence étant devenue sans objet ». - sommaire-

Le délai qu'a l'auteur de la déclaration pour déposer les conclusions est de deux mois à compter de la déclaration. Et les parties adverses ont, pour conclure, un délai de deux mois à compter de la

notification des conclusions de l'auteur de la déclaration au greffe et, simultanément, aux parties ayant constitué avocat .

La notification des conclusions est opérée par voie électronique (RPVA) lorsque les parties ont constitué avocat, **à défaut par signification aux parties elles-mêmes dans le mois suivant l'expiration des délais susmentionnés.**

Devant la juridiction de renvoi, l'affaire est à nouveau jugée en fait et en droit **dans la limite des chefs atteints par la cassation .**

C'est la même instance qui se poursuit.

« La déclaration de saisine de la juridiction de renvoi après cassation n'est pas une déclaration d'appel et n'introduit pas une nouvelle instance. Elle entraîne la poursuite de l'instance d'appel initiale » - sommaire - ([2e Civ., 23 mai 2024, pourvoi n° 22-17.104](#) , publié) ⁵.

Ainsi, la cassation de l'arrêt n'anéantit pas les actes et formalités de la procédure antérieure et **la cour d'appel demeure saisie des conclusions remises à la cour d'appel initialement saisie** . Les conclusions antérieures et les pièces communiquées gardent leur valeur. Il n'est pas exigé des parties qu'elles notifient (ou signifient) de nouvelles conclusions ou communiquent de nouvelles pièces.

Aux termes de l'article 634 du code de procédure civile, *« les parties qui ne formulent pas de moyens nouveaux ou de nouvelles prétentions sont réputées s'en tenir aux moyens et prétentions qu'elles avaient soumis à la juridiction dont la décision a été cassée. Il en est de même de celles qui ne comparaissent pas . »*

[2e Civ., 9 septembre 2021, pourvoi n° 19-14.020](#) : **« Vu l'article 1037-1 du code de procédure civile : 9. Selon ce texte, les parties à l'instance ayant donné lieu à la cassation, qui ne respectent pas les délais qui leur sont impartis pour conclure, sont réputées s'en tenir aux moyens et prétentions qu'elles avaient soumis à la cour d'appel dont l'arrêt a été cassé. Il en résulte qu'en ce cas, les conclusions que ces parties prennent, hors délai, devant la cour d'appel de renvoi sont irrecevables.**

Lorsque l'affaire est soumise à une cour d'appel de renvoi après cassation d'un arrêt, la date à prendre en considération pour déterminer si cette règle de procédure est immédiatement ou non applicable est celle de la déclaration d'appel et non celle de la déclaration de saisine de la juridiction de renvoi après cassation . » -sommaire-.

Par ailleurs , en procédure d'appel avec représentation obligatoire, l'article 954, alinéa 4, du code de procédure civile ⁶, dispose que « les parties doivent reprendre, dans leurs dernières écritures, les prétentions et moyens précédemment présentés ou invoqués dans leurs conclusions antérieures. A défaut, elles sont réputées les avoir abandonnés et la cour ne statue que sur les dernières conclusions déposées . »

L'article 455 du même code dispose que *« le jugement doit exposer succinctement les prétentions respectives des parties et leurs moyens. Cet exposé peut revêtir la forme d'un visa des conclusions des parties avec l'indication de leur date . »*

Ces règles s'imposent aux procédures d'appel en matière prud'homale, l'appel *« est formé, instruit et jugé suivant la procédure avec représentation obligatoire »* (art. R. 1461-2 alinéa 2, du code du travail en vigueur depuis le 26 mai 2016).

La datation des conclusions, en ce qu'elle permet de vérifier la prise en compte des dernières conclusions régulièrement remises à la cour d'appel, est un marqueur indispensable pour s'assurer du respect, d'abord, du droit substantiel des parties d'être « entendues » par le juge, ensuite, de

l'office même du juge en regard, notamment de l'art. 954 susvisé, lequel circonscrit la saisine de la cour d'appel aux dernières conclusions déposées par les parties.

Ainsi, il résulte des articles 455, alinéa 1^{er}, et 954, alinéa 4 ⁷, du code de procédure civile et d'une jurisprudence constante, que

1° / le juge ne peut statuer que sur les dernières conclusions déposées, et, à défaut d'en exposer succinctement les prétentions et moyens, doit viser ces dernières conclusions avec l'indication de leur date (Ch . [mixte, 6 avril 2007, pourvoi n° 05-16.375, 06-16.914, Bull. 2007, Ch. mixte, n° 2: 2^e Civ. 4 juillet 2007, pourvoi n° 06-16.436, Bull. n° 193 ; 1^{re} Civ. 5 mars 2015, pourvoi n° 14-13.171\).](#)

2° / si la date indiquée n'est pas celle des dernières conclusions, le seul exposé par la cour d'appel des prétentions et moyens ne suffit pas pour que la procédure soit régulière, encore faut-il qu'il résulte de la décision que la cour d'appel a pris en considération les dernières conclusions d'appel régulièrement remises (2^e [Civ., 26 juin 2014, pourvoi n° 13-11.635, Bull. n° 158 ; 1^{re} Civ. 14 avril 2016, pourvoi n° 15-13.130 ; 1^{re} Civ., 12 janvier 2022, pourvoi n° 20-10.961 ; Soc., 21 juin 2023, pourvoi n° 21-12.830\).](#)

Toutefois, l'application de ces principes a été tempérée.

Ainsi, lorsque les prétentions et moyens repris par l'arrêt n'ont pas été modifiés par les dernières conclusions et que la cour d'appel, qui en a rappelé les termes, a statué sur l'ensemble des prétentions formulées et des moyens soulevés, l'arrêt qui vise des conclusions qui ne sont pas les dernières est néanmoins régulier :

[2^e Civ., 6 octobre 2011, pourvoi n° 09-72.900 et 10-13.665](#) : « **Mais attendu que le visa des conclusions des parties avec l'indication de leur date n'est nécessaire que si le juge n'expose pas succinctement leurs prétentions respectives et leurs moyens ;**

Et attendu que l'arrêt rappelle dans sa motivation les prétentions et moyens des consorts [I] non modifiés par leurs dernières conclusions ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ; »

Com., 11 juin 2014, pourvoi n° 13-18338 : « **Mais attendu qu'il résulte des productions que la société EDC a repris, dans ses dernières conclusions, les moyens développés dans ses écritures antérieures ; que la cour d'appel, qui en a succinctement rappelé les termes, a statué sur l'ensemble des prétentions formulées et des moyens soulevés ; que le moyen ne peut être accueilli ; »**

[1^{re} Civ., 3 juin 2015, pourvoi n° 14-19.572](#) : « **Attendu que M. et Mme [D] font grief à l'arrêt de statuer au visa d'écritures autres que leurs dernières conclusions du 20 septembre 2013, alors, selon le moyen, que la cour d'appel ne statue que sur les dernières conclusions des parties ; qu'en l'espèce, aux termes de leurs dernières conclusions en date du 20 septembre 2013, M. et Mme [D] soutenaient que la demande de la banque était prescrite, discutaient du bien-fondé de cette demande, et contestaient les moyens de défense opposés par cette société dans ses conclusions du 17 septembre 2013 ; qu'en affirmant que les dernières conclusions de M. et Mme [D] avaient été déposées le 19 juillet 2013 et qu'il n'y était discuté que de la prescription de l'action, la cour d'appel, qui n'a pas statué sur les dernières conclusions des parties, a violé les articles 455 et 954 du code de procédure civile ;**

Mais attendu que M. et Mme [D] ont repris, dans leurs dernières conclusions, les moyens développés dans leurs écritures antérieures des 3 avril et 19 juillet 2013 et que la cour d'appel, qui en a rappelé les termes, a statué sur l'ensemble des prétentions formulées et des moyens soulevés ; que le moyen ne peut être accueilli ; »

[1^{ère} Civ., 4 janvier 2017, pourvoi n° 15-19.070](#) : « **Attendu que M. [K] fait grief à l'arrêt d'être rendu au visa d'écritures autres que ses dernières conclusions, en violation des articles 455 et 954 du code de procédure civile ;**

Attendu qu'il résulte des productions que M. [K] a repris, dans ses dernières conclusions du 1 décembre 2014, les moyens développés dans ses écritures du 24 octobre précédent ; que la cour d'appel, qui en a succinctement rappelé les termes, a statué sur l'ensemble des prétentions formulées et des moyens soulevés ; que le moyen ne peut être accueilli. »

En l'espèce, la chronologie des faits et de la procédure telles que est la suivante :

1 °/ la déclaration de saisine de la cour de renvoi par M. [N] a été remise au greffe le 8 janvier 2024 ;

2°/ **les conclusions de M. [N] ont été remises au greffe le 7 avril 2024** puis le 13 janvier 2025 ;

4°/ les conclusions de M. [N] ont été signifiées le 18 juillet 2024 à l'association ISC [Localité 1], puis, notifiées le 18 septembre 2024 à l'avocat constitué le 2 août 2024 par la partie adverse ;

5°/ les conclusions au fond de l'association ISC [Localité 1] ont été notifiées à l'avocat de M. [N] le 18 septembre 2024 **mais la date de la remise au greffe des conclusions au fond ne résulte ni de l'arrêt attaqué, ni des productions ;**

6°/ l'association ISC [Localité 1] a remis le 18 septembre 2024 des conclusions d'incident tendant, au visa de l'article 1037-1 du code de procédure civile, à l'irrecevabilité des conclusions remises le 7 avril 2024 par le salarié ;

7°/ l'incident a été joint au fond, une ordonnance de clôture de la procédure est intervenue le 28 janvier 2025 et l'affaire a été examinée au fond à l'audience de la cour d'appel du 13 février 2025 ;

8 °/ par arrêt du 3 avril 2025, la cour d'appel a ordonné une mesure de médiation entre les parties et renvoyé l'affaire à l'audience du 16 octobre 2025. A cette audience, il a été constaté que le processus de médiation n'avait pas permis de parvenir à une solution mettant fin au différend entre les parties.

L'arrêt attaqué rappelle, dans son « Exposé du litige » que **le 25 juillet 2018, M. [N] a interjeté appel à l'encontre du jugement du 4 juillet 2018, que dans ses conclusions notifiées et remises au greffe par voie électronique le 4 octobre 2018, M. [N] a demandé à la cour d'infirmier le jugement en toutes ses dispositions, statuant à nouveau , de :**

- sur l'exécution du contrat de travail , condamner l'ISC [Localité 1] au paiement d'une somme de 100 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation des préjudices physique et moral subis pendant l'exécution du contrat de travail,

- sur la rupture du contrat de travail ,

. à titre principal , juger que le licenciement est nul comme sanctionnant une dénonciation de bonne foi de faits de harcèlement moral, ordonner sa réintégration dans ses fonctions de professeur permanent et responsable pédagogique avec paiement de ses entiers salaires et accessoires de salaires depuis la rupture du contrat de travail et lui donner acte qu'il remboursera à Pôle emploi les allocations perçues pour la période correspondante et condamner l'ISC [Localité 1] au paiement d'une somme de 100 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral et matériel,

. à titre subsidiaire , juger que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et condamner l'ISC [Localité 1] au paiement d'une somme de 350 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- condamner l'ISC [Localité 1] au paiement de 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour la procédure de première instance et de 5 000 euros pour la procédure d'appel, ainsi qu'au paiement des intérêts légaux sur le montant des dommages et intérêts alloués à compter du jour de l'introduction de l'instance à titre de réparation complémentaire et aux entiers dépens et ordonner la capitalisation des intérêts.

Dans ses conclusions notifiées et remises au greffe par voie électronique le 4 octobre 2018 , M. [N] a demandé à la cour d'infirmer le jugement en toutes ses dispositions, statuant à nouveau, de :

- sur l'exécution du contrat de travail , condamner l'ISC [Localité 1] au paiement d'une somme de 100 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation des préjudices physique et moral subis pendant l'exécution du contrat de travail,

- sur la rupture du contrat de travail ,

- . à titre principal , juger que le licenciement est nul comme sanctionnant une dénonciation de bonne foi de faits de harcèlement moral, ordonner sa réintégration dans ses fonctions de professeur permanent et responsable pédagogique avec paiement de ses entiers salaires et accessoires de salaires depuis la rupture du contrat de travail et lui donner acte qu'il remboursera à Pôle emploi les allocations perçues pour la période correspondante et condamner l'ISC [Localité 1] au paiement d'une somme de 100 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice moral et matériel,

- . à titre subsidiaire , juger que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et condamner l'ISC [Localité 1] au paiement d'une somme de 350 000 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- condamner l'ISC [Localité 1] au paiement de 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile pour la procédure de première instance et de 5 000 euros pour la procédure d'appel, ainsi qu'au paiement des intérêts légaux sur le montant des dommages et intérêts alloués à compter du jour de l'introduction de l'instance à titre de réparation complémentaire et aux entiers dépens et ordonner la capitalisation des intérêts.

L'arrêt ajoute que dans ses conclusions notifiées et remises au greffe par voie électronique le 2 janvier 2019, l'ISC [Localité 1] a demandé à la cour de confirmer le jugement en toutes ses dispositions, de débouter le salarié de l'ensemble de ses demandes, subsidiairement, de ramener la condamnation au titre de la requalification formulée par le salarié au minimum légal et de condamner celui-ci au paiement de la somme de 5 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile et aux entiers dépens.

Sur l'application des dispositions de l'article 1037-1 du code de procédure civile, l'arrêt attaqué, après avoir rappelé les dispositions de l'article 1037-1 du code de procédure civile, qui fixe la procédure pour les dossiers renvoyés à la cour d'appel après cassation, énonce que force est de constater que les conclusions des parties devant la présente cour n'ont pas été remises au greffe dans les délais légaux sus-rappelés, qu'il s'ensuit que les parties sont réputées s'en tenir aux moyens et prétentions qu'elles avaient soumis à la cour d'appel dont l'arrêt a été cassé, telles que rappelées dans l'exposé du litige.

Le mémoire ampliatif soutient, en substance, que :

- il n'est pas contesté que la déclaration de saisine est du 8 janvier 2024, que les conclusions de M. [N] ont été remises au greffe le 7 avril 2024, soit hors délai ; que les conclusions de l'employeur ont été notifiées le 18 septembre suivant, l'association n'ayant constitué avocat que le 2 août 2024 ; la tentative de M. [N] pour notifier ses conclusions à l'avocat de l'association qui l'avait assistée et représentée devant la cour d'appel dont l'arrêt avait été censuré ne faisait pas courir le délai de l'article 1037-1 du code de procédure, seule, une notification à un avocat constitué, ayant reçu mandat de conclure pour la défenderesse à la saisine, peut faire courir ce délai ;

- le représentant du salarié en avait pleinement conscience, puisqu'il a fait signifier le 18 juillet 2024 à l'association sa déclaration d'appel et ses conclusions ; ce n'est qu'alors que l'association a donné mandat à un avocat de la représenter et celui-ci s'est constitué ; par conséquent, ses conclusions du 18 septembre 2024 étaient recevables ; en outre, le salarié n'a nullement contesté cette recevabilité ; la cour d'appel, qui a relevé d'office l'irrecevabilité des conclusions, sans donner aux parties la possibilité de s'en expliquer, n'a pas remarqué qu'aucun avocat ne s'était constitué avant le 2 août 2024 et que les conclusions de M. [N] avaient été signifiées par voie d'huissier à l'association le 18 juillet 2024 ;

- en déclarant irrecevables les conclusions de l'association, elle a donc violé les articles 1037-1, 911 et 16 du code de procédure civile.

Le mémoire en défense du salarié fait valoir :

- la cour d'appel, jugeant irrecevables les conclusions déposées devant elle, la juridiction de renvoi et rappelant les dispositions précitées de l'article 1037-1, s'est prononcée au visa des conclusions déposées devant la cour d'appel dont l'arrêt a été cassé ; or, dans les conclusions déposées devant la cour de renvoi l'association ne présentait aucune prétention nouvelle ni ne développait aucun moyen nouveau ni même aucune argumentation ; à quelques exceptions de pure forme près, ces dernières conclusions sont en effet l'exacte reprise des précédentes, raison pour laquelle il n'est d'ailleurs l'association ne fait état d'aucun défaut de réponse à conclusions ;

- la a méconnaissance reprochée au juge de son obligation d'avoir à se prononcer au visa des dernières conclusions déposées n'est de nature à emporter la cassation de sa décision que lorsque celles-ci comportent des prétentions ou argumentations auxquelles il n'a pas répondu (Soc. 21 juin 2023, 21 pourvoi 22-13..830) ; il importe peu en revanche que le juge ne se prononce pas au visa de ces dernières conclusions dès lors qu'il ressort des motifs de sa décision qu'aucune prétention ni aucun moyen n'a été délaissé -Soc. 21 juin 2023, pourvoi n° 22-13.159 -) ;

- la cour d'appel ayant en l'espèce répondu aux moyens et prétentions des parties, le moyen est inopérant et sera rejeté.

Il appartiendra à la chambre d'apprécier le bien-fondé du 1^{er} moyen, au regard notamment des moyens et prétentions des conclusions d'appel de l'association du **2 janvier 2019**, remises devant la première cour d'appel (**prod n° 6**) et « *les conclusions d'intimée après renvoi sur cassation* » qu'elle a signifié le **18 septembre 2024** à la partie adverse (**prod n° 7**).

5.2 - Nullité du licenciement et réintégration du salarié dans l'entreprise (second moyen)

Le salarié dont le licenciement est reconnu nul pour harcèlement moral doit, s'il le demande, être réintégré, sauf si sa réintégration est impossible.

L'affirmation d'un droit à réintégration en cas de licenciement nul est une création jurisprudentielle : « *Lorsque le licenciement est nul, le salarié a droit à réintégration dans son emploi, ou à défaut, dans un emploi équivalent* ». (Soc., 30 avril 2003, pourvoi n° 00-44.811, arrêt publié au rapport annuel) Cette demande de réintégration est une faculté offerte au salarié, qui peut lui préférer une réparation indemnitaire du préjudice causé par son licenciement nul.

L'article L.1235-3-1 du code du travail, créé par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, relatif à l'indemnité octroyée par le juge lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, a consacré cette option.

L'article L1235-3-1, dans sa version modifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 applicable au litige, dispose ainsi que : « ***L'article L. 1235-3 n'est pas applicable lorsque le juge constate que le licenciement est entaché d'une des nullités prévues au deuxième alinéa du présent article. Dans ce cas, lorsque le salarié ne demande pas la de l'exécution de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le juge lui octroie une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.***

Les nullités mentionnées au premier alinéa sont celles qui sont afférentes à :

1° La violation d'une liberté fondamentale ;

2° Des faits de harcèlement moral ou sexuel dans les conditions mentionnées aux articles L. 1152-3 et L. 1153-4 ; [...] »

[....]

L'indemnité est due sans préjudice du paiement du salaire, lorsqu'il est dû en application des dispositions de l'article L. 1225-71 et du statut protecteur dont bénéficient certains salariés en application du chapitre Ier du Titre Ier du livre IV de la deuxième partie du code du travail, qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité et, le cas échéant, sans préjudice de l'indemnité de licenciement légale, conventionnelle ou contractuelle. »

*** Si le salarié ne sollicite pas sa réintégration ou si celle-ci s'avère impossible** , il a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois.

*** Si le salarié dont le licenciement est nul en raison d'un harcèlement moral demande sa réintégration** , il a droit au paiement d'une somme correspondant à la réparation de la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, dans la limite du montant des salaires dont il a été privé (Soc., 14 décembre 2016, pourvoi n° 14-21.325, Bull. 2016, V, n° 248 ; Soc., 16 octobre 2019, pourvoi n° 17-31.624 : « *ayant retenu que le licenciement était nul, la cour d'appel, qui a constaté que la salariée avait demandé sa réintégration, a exactement retenu qu'elle devait tenir compte du revenu de remplacement servi à celle-ci pendant la période s'étant écoulée entre le licenciement et la réintégration* ») .

Pour bénéficier de ce droit à la réintégration, le salarié ne doit cependant pas être à l'initiative de la rupture du contrat de travail. Il en est ainsi d'un salarié ayant pris acte de la rupture de son contrat de travail (Soc., 29 mai 2013, pourvoi n° 12-15.974, Bull. 2013, V, n° 138) , ou d'un salarié demandant la résiliation judiciaire de son contrat de travail (Soc., 3 octobre 2018, pourvoi n° 16-19.836). La chambre sociale a également jugé que lorsqu'un salarié demande la résiliation judiciaire de son contrat de travail et la nullité de son licenciement au cours d'une même instance, le juge, qui constate la nullité du licenciement, ne peut faire droit à la demande de réintégration. (Soc., 27 janvier 2021, pourvoi n° 19-21.200).

Hormis ces circonstances, en cas de nullité du licenciement, l'employeur est tenu de faire droit à la demande de réintégration du salarié , **sauf si la cour d'appel constate une impossibilité de procéder à cette réintégration** (Soc., 25 février 1998, pourvoi n° 95-44.019, 95-44.742, Bulletin 1998, V, n° 102) .

La chambre sociale a ainsi censuré des décisions ayant rejeté une demande de réintégration au motif que l'employeur s'y opposait (Soc., 11 juillet 2001, pourvoi n° 99-42.902, Bulletin civil 2001, V, n° 263) ou au motif d'un désaccord des parties sur le montant de la rémunération (Soc., 30 avril 2003, pourvoi n° 00-44.811, Bulletin civil 2003, V, n° 152)

La preuve de l'impossibilité de réintégrer le salarié dans son emploi incombe à l'employeur (Soc., 10 février 2021, pourvoi n° 19-20.397).

C'est à la date à laquelle le juge statue sur la demande de réintégration que l'impossibilité matérielle doit être appréciée :« *qu'appréciant souverainement l'ensemble des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel a retenu que les faits de concurrence déloyale reprochés aux salariés étaient anciens et que les actes de dénigrement qui leur étaient imputés avaient cessé ; qu'elle a pu en déduire que ces faits, dont elle a ainsi vérifié l'importance et les conséquences, ne suffisaient pas, au jour de sa décision, à rendre la réintégration des salariés dans l'entreprise matériellement impossible.* » (Soc., 26 avril 2006, pourvoi n° 94-42681).

*** Une impossibilité de reclassement non caractérisée :**

La petite taille de l'entreprise (Soc., 11 juillet 2012, pourvoi n° 10-23.831), le fait qu'elle ait presque cessé son activité (Soc., 13 décembre 1994, pourvoi n° 92-42.454, Bull.1994, V, N 341), que le poste ne soit plus vacant (Soc., 2 février 2005, pourvoi n° 02-45.085, Bull. 2005, V, n° 43) ou que le poste n'existe plus à la suite d'une externalisation de la prestation dont était chargée la salariée et que la salariée ait attendu trois ans pour demander sa réintégration (Soc., 14 septembre 2016, pourvoi n° 15-15.944, Bull. 2016, V, n° 164), n'ont pas été retenues comme caractérisant une impossibilité matérielle pour l'employeur de réintégrer la salariée dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi.

La chambre sociale a censuré une décision déboutant une salariée de sa demande en réintégration en retenant que les agissements de harcèlement que la salariée avait relatés constituaient un obstacle sérieux à cette demande, car l'exposant à un risque de mésentente, et que le poste qu'elle occupait avait été supprimé et celui équivalent aux fonctions qu'elle exerçait antérieurement n'était plus disponible à la suite de la réorganisation du service. « *En se déterminant comme elle a fait, par des motifs ne caractérisant pas une impossibilité pour l'employeur de réintégrer la salariée dans son emploi ou un emploi équivalent, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision* ». (Soc., 22 septembre 2015, pourvoi n 14-11.382)

Le fait que le salarié a trouvé un autre emploi ne caractérise pas une impossibilité de réintégration (Soc., 10 février 2021, pourvoi n 19-20.397, publié) .« *après avoir constaté que la société ne justifiait pas que la réintégration du salarié était matériellement impossible, la **cour d'appel a exactement retenu que le fait pour le salarié d'être entré au service d'un autre employeur n'était pas de nature à le priver de son droit à réintégration*** ».

De même, la dégradation des relations des parties au contrat de travail ne caractérise pas une telle impossibilité ([Soc., 14 février 2018, pourvoi n° 16-22.360](#) : « Vu l'article L. 1152-3 du code du travail ; /Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en réintégration dans l'entreprise, l'arrêt retient que la réintégration du salarié apparaît peu opportune, puisque au moment du licenciement, les relations des parties étaient arrivées à un point de non-retour, que l'intéressé n'avait pas songé à demander sa réintégration en première instance et que l'employeur la refuse ; /**Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait prononcé la nullité du licenciement, ce dont il résultait que l'employeur était tenu de faire droit à la demande de réintégration du salarié, la cour d'appel, qui n'a constaté aucune impossibilité de procéder à cette réintégration, a violé le texte susvisé ;** »

De même, une inaptitude constatée plusieurs années auparavant par le médecin du travail ne constitue pas obligatoirement une impossibilité à la réintégration du salarié.

[Soc., 19 avril 2023, pourvoi n° 21-25.221](#) , publié : « Le fait pour un salarié, dont le licenciement a été déclaré nul en application de l'article L. 1152-3 du code du travail, d'avoir subi un harcèlement moral au sein de l'entreprise n'est pas de nature à le priver de son droit à réintégration, **dès lors que l'employeur ne justifie pas que la réintégration du salarié est matériellement impossible** . /La **cour d'appel a pu décider qu'au jour où elle a statué, cette impossibilité n'était pas caractérisée par une inaptitude constatée plusieurs années auparavant par le médecin du travail** » -sommaire-.

* Une réintégration impossible :

La chambre sociale a jugé que « *c'est par une interprétation souveraine, exclusive de dénaturation, retenu que le salarié demandait, sur le fondement de l'obligation de sécurité de résultat, que sa réintégration dans l'association soit accompagnée de l'éviction immédiate des salariés ayant commis les faits de harcèlement moral, la cour d'appel qui a décidé que la réintégration suivant les modalités et dans les conditions sollicitées par le salarié s'avérait ainsi impossible à mettre en oeuvre, a légalement justifié sa décision* » (Soc., 9 avril 2015, pourvoi n 13-23.314).

La cessation définitive de l'activité de l'entreprise permet de caractériser que la réintégration est devenue matériellement impossible (Soc., 15 juin 2005, pourvoi n° 03-48.105 et s., Bull. 2005, V, n° 202).

Cette impossibilité de réintégration peut également résulter d'un comportement du salarié incompatible avec son maintien, et donc son retour dans l'entreprise, tel que des actes de concurrence déloyale (Soc., 25 juin 2003, pourvoi n° 01-46.479, Bulletin civil 2003, V, n° 206)

Plus récemment, Soc., 23 octobre 2019, pourvoi n° 18-16.495 : « *appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, une cour d'appel a pu décider que la réintégration de la salariée dans l'entreprise était impossible* », dès lors qu'elle avait constaté que le poste de la salariée n'existait plus à la suite d'une réorganisation, que le service comportait trois postes équivalents tous pourvus et qu'il existait un autre poste de responsable dans une autre société rattachée à l'employeur mais que ce poste était occupé.

A propos d'un salarié protégé qui demandait sa réintégration, l'impossibilité de réintégration a été caractérisée en raison de l'obligation de sécurité à laquelle était tenue l'employeur : [Soc., 1 décembre 2021, pourvoi n° 19-25.715](#), publié : « *En application de l'article L. 2422-1 du code du travail, le salarié protégé dont le licenciement est nul en raison de l'annulation de l'autorisation administrative doit être, s'il le demande, réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent. Il en résulte que l'employeur ne peut licencier un salarié à la suite d'un licenciement pour lequel l'autorisation a été annulée que s'il a satisfait à cette obligation ou s'il justifie d'une impossibilité de réintégration./ Ayant constaté que, **tenu par son obligation de sécurité dont participe l'obligation de prévention du harcèlement moral**, l'employeur ne pouvait pas réintégrer une salariée **dès lors que celle-ci était la supérieure hiérarchique des autres salariés de l'entreprise, lesquels soutenaient avoir été victimes du harcèlement moral de cette dernière et avaient à ce propos exercé leur droit de retrait, de sorte qu'était caractérisée l'impossibilité de réintégration**, la cour d'appel a légalement justifié sa décision.* »

Qu'en est-il de la réintégration du salarié dont le licenciement est annulé en raison d'un harcèlement moral subi ou dénoncé, **lorsqu'il a fait valoir ses droits à la retraite avant la décision judiciaire prononçant cette annulation?**

La question a été tranchée, en l'état, **en ce qui concerne le salarié protégé** qui, lorsque son licenciement a été annulé, peut demander sa réintégration, **mais cette réintégration devient impossible si, depuis son licenciement, le salarié a fait valoir ses droits à la retraite** ([Soc., 13 février 2019, pourvoi n° 16-25.764](#), publié ; [Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 17-31.291 et 18-16.254](#) ; Soc., 18 mai 2022, pourvoi n° 2110.118 ; [Soc., 21 septembre 2022, pourvoi n° 21-13.552](#), publié) .

Dans ce cas, l'indemnité pour violation du statut protecteur, qui couvre en principe la rémunération que le salarié licencié illégalement aurait dû percevoir entre la date de son éviction de l'entreprise et celle de sa réintégration ([Soc. 17 octobre 1989, pourvoi n° 87-41.174](#), publié ; [Soc. 24 septembre 2002, pourvoi n° 00-44.018](#) ; [Soc., 11 janvier 2007, pourvoi n° 05-45.682](#)) doit être limitée aux salaires perdus entre la date d'éviction de l'entreprise et celle du départ en retraite ([Soc. 13 février 2019, pourvoi n° 16-25.764](#)). Outre l'indemnité pour méconnaissance du statut protecteur, les indemnités de rupture ainsi qu'une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à celle prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail sont alors dues, sans que le juge ait à se prononcer sur l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement ([Soc., 18 mai 2022, pourvoi n° 21-10.118](#)). Et le fait que l'impossibilité de réintégration découle de la décision du salarié de liquider sa retraite est sans effet sur la solution.

Par arrêt du 3 décembre 2025, la chambre a ajouté qu'il résulte de l'article L. 2422-4 du code du travail que le salarié protégé, licencié en vertu d'une autorisation administrative ultérieurement annulée, qui fait valoir ses droits à la retraite, s'il ne peut demander sa réintégration dans l'entreprise, peut prétendre, en application de l'article L. 2422-4 du code du travail, à une indemnité égale aux rémunérations qu'il aurait dû percevoir de son éviction jusqu'à l'expiration du délai de deux mois à compter de la notification de la décision d'annulation, sous déduction des pensions de retraite perçues pendant la même période, sauf s'il atteint, avant cette date, l'âge légal de mise à la retraite d'office ([Soc., 3 décembre 2025, pourvoi n° 24-13.172](#)).

La chambre sociale a également jugé, dans le cas **d'un salarié licencié pour motif économique** : [Soc., 25 juin 2003, pourvoi n°01-44.722, 01-43.717, Bull. 2003, V, n°207](#) : « Une cour d'appel, qui constate que la réintégration du salarié dans l'entreprise était matériellement impossible, apprécie souverainement, au vu des éléments qui lui sont soumis, le préjudice ayant résulté pour lui du caractère illicite du licenciement, dès lors qu'elle alloue au salarié une indemnité d'un montant au moins égal à celui prévu par l'article L. 122-14-4 du code du travail. » - sommaire-

Pour un salarié victime d'une discrimination, il résulte de l'article L. 122-45 du code du travail, devenu L. 1132-1 et L. 1132-4 du même code, et de l'article 1er du décret n° 2010-105 du 28 janvier 2010, alors applicable, interprétés conformément à l'article 6, § 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, **qu'aucun salarié ne peut être licencié en raison de son âge et que toute disposition ou acte contraire à l'égard d'un salarié est nul**. Le salarié dont la rupture du contrat de travail est discriminatoire en raison de l'âge et **qui demande sa réintégration a droit, lorsque il a atteint l'âge limite visé à l'article 1er du décret n° 2010-105, alors applicable, à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue, après déduction des revenus de remplacement, depuis la date de son éviction jusqu'à cet âge**. Toutefois, le salarié qui présente de façon abusive sa demande de réintégration tardivement, n'a droit, au titre de cette nullité, qu'à la rémunération qu'il aurait perçue du jour de la demande de réintégration à celui auquel il a atteint ledit âge ([Soc., 22 janvier 2020, pourvoi n° 17-31.158](#)). .

Mais la chambre sociale contrôle le caractère discriminatoire de décisions de mise d'office à la retraite prises au regard de régime spéciaux spéciaux instaurés par voie légale ou réglementaire en recourant à une application directe du principe général de droit de l'Union de non-discrimination en raison de l'âge tel que concrétisé par la directive n° 2000/78 (s'agissant du régime spécial de retraite de l'Opéra national de Paris, [Soc., 11 mai 2010, pourvoi n° 08-43.681, Bull. 2010, V, n° 105](#), celui des agents EDF, [Soc., 16 février 2011, pourvoi n° 09-72.061, Bull. 2011, V, n° 52](#), des pilotes d'avion [Soc., 11 mai 2010, pourvoi n° 08-45.307, Bull. 2010, V, n° 105](#), ou des agents SNCF ([Soc., 5 juin 2012, pourvoi n° 10-28.514](#)) se fonde également sur l'article L. 1132-1 du code du travail). La chambre, pour contrôler le caractère discriminatoire des décisions de mise d'office à la retraite prises par la SNCF dans le cadre du régime spécial des cheminots, se fonde également sur l'article L. 1132-1 du code du travail, en se fondant sur la constatation que la mise à la retraite n'intervient pas automatiquement, de plein droit, par l'effet de ces dispositions statutaires, mais résulte d'une décision positive de l'établissement public qui, nonobstant la légalité du régime qui la prévoit, peut être en elle-même discriminatoire ([Soc 16 février 2011, pourvoi n° 10-10.465 publié., Soc., 7 décembre 2016, pourvoi n° 15-21.190 Soc., 7 décembre 2016, pourvoi n° 15-21.190](#)), o o ainsi que [Soc., 9 février 2012, pourvoi n° 10-28.651, Soc., 26 octobre 2017, pourvoi n° 16-15.241, Soc., 7 mai 2014, pourvoi n° 13-13.934](#))

En qui concerne les salariés protégés, la chambre sociale juge que le salarié protégé dont le licenciement a été annulé peut demander sa réintégration, mais que cette réintégration devient impossible si, depuis son licenciement, le salarié a fait valoir **ses droits à la retraite** ([Soc., 13 février 2019, pourvoi n° 16-25.764, publié ; Soc., 8 juillet 2020, pourvoi n° 17-31.291 et 18-16.254 ; Soc., 18 mai 2022, pourvoi n° 2110.118 ; Soc., 21 septembre 2022, pourvoi n° 21-13.552](#) , publié) .

Dans ce cas, l'indemnité pour violation du statut protecteur, qui couvre en principe la rémunération que le salarié licencié illégalement aurait dû percevoir entre la date de son éviction de l'entreprise et celle de sa réintégration ([Soc. 17 octobre 1989, pourvoi n° 87-41.174, publié ; Soc. . 24 septembre 2002, pourvoi n° 00-44.018 ; Soc., 11 janvier 2007, pourvoi n° 05-45.682](#)) **doit être limitée aux salaires perdus entre la date d'éviction de l'entreprise et celle du départ en retraite** ([Soc. 13 février 2019, pourvoi n° 16-25.764](#), déjà cité) .

Par un arrêt publié du 18 mai 2022, la chambre sociale a précisé qu'il résulte des articles L. 2411-1 et L. 1235-3, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, du code du travail que le salarié protégé dont le licenciement est nul, qui ne demande pas sa

réintégration ou dont la réintégration est impossible, est en droit d'obtenir, outre l'indemnité pour méconnaissance du statut protecteur, les indemnités de rupture ainsi qu'une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à celle prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail, sans que le juge ait à se prononcer sur l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement ([Soc., 18 mai 2022, pourvoi n° 21-10.118](#)). Et le fait que l'impossibilité de réintégration découle de la décision du salarié de liquider sa retraite est sans effet sur la solution.

Par arrêt du 3 décembre 2025, la chambre a ajouté qu'il résulte de l'article L. 2422-4 du code du travail que le salarié protégé, licencié en vertu d'une autorisation administrative ultérieurement annulée, qui fait valoir ses droits à la retraite, s'il ne peut demander sa réintégration dans l'entreprise, peut prétendre, en application de l'article L. 2422-4 du code du travail, à **une indemnité égale aux rémunérations qu'il aurait dû percevoir de son éviction jusqu'à l'expiration du délai de deux mois à compter de la notification de la décision d'annulation, sous déduction des pensions de retraite perçues pendant la même période, sauf s'il atteint, avant cette date, l'âge légal de mise à la retraite d'office** ([Soc., 3 décembre 2025, pourvoi n° 24-13.172](#)).

La chambre sociale a également jugé, dans le cas **d'un salarié licencié pour motif économique**, dont le licenciement a été déclaré nul, et pour lequel la réintégration était impossible en raison de sa mise à la retraite, que le salarié devait bénéficier d'une indemnité pour licenciement illicite d'un montant au moins égal à celui prévu par l'article L. 122-14-4 du code du travail ([Soc., 25 juin 2003, pourvoi n° 01-44.722, 01-43.717, Bull. 2003, V, n° 207](#) : « **Mais attendu que la cour d'appel, après avoir constaté que la réintégration du salarié dans l'entreprise était matériellement impossible, a souverainement apprécié, au vu des éléments qui lui étaient soumis, le préjudice ayant résulté pour lui du caractère illicite du licenciement**, dès lors qu'elle a alloué au salarié une indemnité d'un montant au moins égal à celui prévu par l'article L. 122-14-4 du code du travail ; »

La chambre sociale considère que **la liquidation par un salarié de ses droits à la retraite**, en ce que celle-ci suppose que soient rompus tous liens avec l'employeur, rend impossible une réintégration.

Ainsi s'agissant d'une mise à la retraite **nulle comme discriminatoire en raison de l'âge** :

[Soc., 9 juillet 2015, pourvoi n° 14-12.834, 14-13.182](#) : « **Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande de réintégration dans l'entreprise sur un emploi au sol**, alors selon le moyen :

1° / que lorsque le licenciement est nul, le salarié a droit à réintégration dans son emploi ou, à défaut, dans un emploi équivalent ; que pour débouter M. [S] de sa demande de réintégration dans son emploi, la cour d'appel a retenu qu'il avait fait valoir ses droits à la retraite au 1er mai 2009 et qu'ainsi, « il n'est possible ni de procéder rétroactivement à sa réintégration à la date de la rupture, ni à la date du présent arrêt que ce soit en qualité de pilote ou de personnel au sol » ; qu'en se déterminant, par des motifs ne caractérisant pas une impossibilité pour l'employeur de réintégrer le salarié dans un emploi au sol, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1132-1 et L. 1132-4 du code du travail ;

[...] Mais attendu d'abord que [...]

Attendu ensuite, que **pour percevoir sa pension de retraite, le salarié doit rompre tout lien professionnel avec son employeur, qu'il en résulte que le salarié licencié qui a fait valoir ses droits à la retraite, ne peut ultérieurement solliciter sa réintégration dans son emploi ou un emploi équivalent** ; que la cour d'appel après avoir relevé que le salarié avait fait valoir ses droits à la retraite au 1er mai 2009, en a exactement déduit, sans encourir les griefs du moyen, que sa réintégration sur un poste au sol, était impossible ; »

Cette solution a été affirmée par un arrêt publié du 25 juin 2003 ([Soc. 25 juin 2003, pourvoi n° 01-43.717 Bull. Civ. V n° 207](#)).

Plus récemment, [Soc., 17 octobre 2018, pourvoi n° 16-27.597](#) : « Vu les articles 1134 du code civil, dans sa rédaction applicable en la cause, et L. 1237-9 du code du travail ; Attendu que pour ordonner la réintégration de la salariée et condamner la société à lui payer un rappel de salaire allant de son éviction à sa réintégration, déduction faite des revenus de remplacement perçus par elle, l'arrêt du 19 octobre 2016 retient que la réintégration au sein de l'entreprise est de droit dès lors qu'elle est demandée par la salariée ; /Qu'en statuant ainsi, alors que le départ à la retraite d'un salarié, acte unilatéral par lequel celui-ci manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail, rend impossible sa réintégration et qu'il ressortait des débats et des pièces de la procédure que la salariée avait pris sa retraite le 1er décembre 2015, jour de ses soixante-sept ans, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; »

Pour un salarié victime d'une discrimination en raison de son âge, il a été jugé qu'il résulte de l'article L. 122-45 du code du travail, devenu L. 1132-1 et L. 1132-4 du même code, et de l'article 1er du décret n° 2010-105 du 28 janvier 2010, alors applicable, interprétés conformément à l'article 6, § 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, **qu'aucun salarié ne peut être licencié en raison de son âge et que toute disposition ou acte contraire à l'égard d'un salarié est nul** . Le salarié dont la rupture du contrat de travail est discriminatoire en raison de l'âge et qui demande sa réintégration a droit, **lorsque il a atteint l'âge limite visé à l'article 1er du décret n° 2010-105, alors applicable, à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue, après déduction des revenus de remplacement, depuis la date de son éviction jusqu'à cet âge** . Toutefois, le salarié qui présente de façon abusive sa demande de réintégration tardivement, n'a droit, au titre de cette nullité, qu'à la rémunération qu'il aurait perçue du jour de la demande de réintégration à celui auquel il a atteint ledit âge ([Soc., 22 janvier 2020, pourvoi n° 17-31.158](#).)

En l'espèce, pour ordonner la réintégration du salarié et condamner l'employeur à lui payer une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration effective, **l'arrêt attaqué** énonce que la demande de M. [N] de « réintégration dans ses fonctions de professeur permanent et responsable pédagogique avec paiement de ses entiers salaires et accessoires de salaires depuis la rupture du contrat de travail » s'analyse en une demande de réintégration dans ses fonctions et de condamnation de l'employeur à lui payer une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration effective et qu'au vu des considérations qui précèdent, il convient de faire droit à cette demande.

Le mémoire ampliatif soutient que :

- si l'on s'en tient aux conclusions déposées en 2019 dans lesquelles l'employeur ne formait pas de demande subsidiaire spécifique , il avait cependant, pour soutenir sa prétention au rejet de la demande de réintégration, fait valoir : « Du reste, M. [N] ne justifie pas de la situation familiale alléguée (si tant est que l'évocation de cette dernière soit pertinente dans le cadre du présent litige), ni de son relevé de carrière – alors que M. [N] est âgé de 65 ans désormais et devrait pouvoir d'ores et déjà prétendre à une retraite à taux plein ou, en tout état de cause, en bénéficiera à l'issue de sa période de prise en charge par le Pôle emploi. M. [N] ne peut solliciter plus de 82 mois de salaires sans qu'il n'en soit justifié de même qu'il ne saurait se contenter de procéder là encore que par affirmations péremptoires, ce qui est pour le moins incroyable eu égard au quantum de ses demandes .»(**p. 18**) ;

- ces conclusions mentionnaient aussi la date de naissance du salarié (30 décembre 1953), de sorte qu'au moment du prononcé de l'arrêt, le salarié avait presque 72 ans ; dès lors, à l'évidence, le salarié ayant fait valoir ses droits à la retraite, sa réintégration était impossible ;

- la cassation sur ce moyen sera limitée à la condamnation de l'employeur à réintégrer M. [N] dans ses fonctions et à lui payer les salaires qu'il aurait dû percevoir depuis son licenciement jusqu'à la réintégration.

Le mémoire en défense soutient que :

- est nul le licenciement du salarié licencié pour avoir subi des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir dénoncé de tels agissements et la nullité de ce licenciement emporte réintégration de plein droit du salarié qui la demande ([Soc. 30 avril 2003, pourvoi n° 06-44.811, Bull. 152](#)) ;
- certes, il a été jugé que « *lorsque le licenciement est nul, le salarié doit être, s'il le demande, réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent, demande à laquelle l'employeur est tenu de faire droit sauf s'il justifie d'une impossibilité de procéder à cette réintégration* » ([Soc. 14 février 2018, 16-22.360](#)) mais le seul fait que le salarié ait entre-temps fait valoir ses droits à retraite ne saurait cependant caractériser une telle impossibilité ;
- la demanderesse au pourvoi se fonde sur une jurisprudence propre aux salariés protégés sans que soit en cause, comme tel est le cas en l'espèce, l'atteinte portée à une liberté fondamentale ;
- au surplus, cette jurisprudence ne peut être maintenue eu égard à la possibilité offerte au salarié retraité de bénéficier du dispositif de cumul emploi-retraite, excluant l'incompatibilité de la retraite et de la réintégration dans un emploi ;
- elle est d'autant plus critiquable lorsque le salarié, comme en l'espèce; a été contraint de faire valoir ses droits à retraite pour tenter de minimiser son préjudice alors même qu'il n'a pas encore acquis les droits pour une pension de retraite à taux plein : le rejet du moyen s'impose.

Au regard de ces éléments, il appartiendra à la chambre d'apprécier le bien-fondé de ce second moyen.

La cassation qui pourrait éventuellement être prononcée sur le fondement de ce moyen pourrait l'être sans renvoi, en application des articles L. 411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile, l'intérêt d'une bonne administration de la justice justifiant, dans une telle hypothèse , que la Cour de cassation statue au fond.

En application de l'article 1015 du code de procédure civile, le présent avis est susceptible de faire l'objet d'observations sur cette éventualité de la part des avocats constitués dans ce dossier, dans le délai de 15 jours à compter de la mise en ligne du présent rapport .

.

¹ **L'article 1037-1 a été modifié par le décret n° 2023-1391 du 29 décembre 2023**, applicable aux déclarations de saisine formées à compter du 1^{er} septembre 2024 (cf en **gras et souligné**) : « [...] La déclaration de saisine est signifiée par son auteur aux autres parties à l'instance ayant donné lieu à la cassation dans **les vingt jours** de la notification par le greffe de l'avis de fixation. Ce délai est prescrit à peine de caducité de la déclaration, relevée d'office par le président de la chambre saisie ou le magistrat désigné par le premier président.[...].

La notification des conclusions entre parties est faite dans les conditions prévues au **cinquième alinéa de l'article 906-2** et les délais sont augmentés conformément à **l'article 915-4** . [...]

Les ordonnances du président de la chambre ou du magistrat désigné par le premier président statuant sur la caducité de la déclaration de saisine de la cour de renvoi ou sur l'irrecevabilité des conclusions de l'intervenant forcé ou volontaire ont autorité de la chose jugée. Elles peuvent être déférées dans les conditions **du sixième alinéa de l'article 906-3**. »

² Avec délivrance d'un **avis de fixation** par le greffier de la chambre saisie par l'auteur de la déclaration de saisine

³ L'article 1036, non applicable au présent litige, prévoit que le greffier de la juridiction de renvoi adresse aussitôt, par lettre simple, à chacune des parties à l'instance de cassation, copie de la déclaration avec, s'il y a lieu, l'indication de l'obligation de constituer avocat.

⁴ version en vigueur du 1er septembre 2017 au 1er septembre 2024

⁵ Tirant les conséquences légales de ce principe quant à l'application « différée » dans le temps d'une jurisprudence nouvelle et non prévisible, la 2^e chambre civile, rappelant que *La Cour de cassation a jugé par un arrêt du 17 septembre 2020 que lorsque l'appelant ne demande dans le dispositif de ses conclusions ni l'infirmer des chefs du dispositif du jugement dont il recherche l'anéantissement ni l'annulation du jugement, la cour d'appel ne peut que confirmer le jugement et que, cependant, l'application immédiate de cette règle de procédure, qui a été affirmée par la Cour de cassation le 17 septembre 2020 (2e Civ., 17 septembre 2020, pourvoi n° 18-23.626, publié au Bulletin) pour la première fois dans un arrêt publié, dans les instances introduites par une déclaration d'appel antérieure à la date de cet arrêt, aboutirait à priver les appelants du droit à un procès équitable* » précise, par cet arrêt du 23 mai 2024, que « **lorsque l'affaire est soumise à une cour d'appel de renvoi après cassation d'un arrêt, la date à prendre en considération pour déterminer si cette règle de procédure est immédiatement ou non applicable est celle de la déclaration d'appel** et non celle de la déclaration de saisine de la juridiction de renvoi après cassation. Si la déclaration d'appel est antérieure au 17 septembre 2020, la règle affirmée par cet arrêt du 17 septembre 2020 ne s'applique pas. »

⁶ dans sa version en vigueur du 1er septembre 2017 au 1^{er} septembre 2024, applicable au litige

⁷ ancien alinéa 2, avant la réforme procédurale entrée en vigueur pour les appels formés à compter du 1^{er} septembre 2017.