



**Fin de l'engagement unilatéral à durée déterminée :  
aucune information à faire ni au CSE, ni aux salariés**

En l'espèce, l'entreprise La Poste à la suite d'une réunion CHSCT, se voit assignée en justice par un syndicat de l'entreprise et le comité précité.

En effet, ces derniers se sentent lésés : une norme d'entreprise prévoyait une obligation de respect d'un délai de 2 ans entre deux réorganisations, La Poste ayant initié un projet de réorganisation en février 2021, les demandeurs estiment que la rupture de cette disposition était soumise à des conditions spécifiques.

Pour cause, les demandeurs remettent en question l'extinction de cette norme d'entreprise, que le syndicat et le CHSCT considère comme un usage en raison de son caractère général, constant et fixe, invoquant dès lors le fait que ce dernier ne peut être mis fin qu'après information des représentants du personnel, information des salariés concernés de manière individuelle et après un délai de prévenance suffisant.

Cet argument est celui repris par le tribunal judiciaire de Pontoise (TJ Pontoise, 2 février 2021, n°21/00303) puis par la cour d'appel de Versailles (CA Versailles 31 mars 2022, n°21/04483) rappelant que ce « *bulletin ressources humaines* » (la norme visée) devait prendre effet du 22 janvier 2013 au 21 janvier 2016, et a été renouvelé jusqu'au 31 décembre 2020 sans aucune « *démarche de nature à informer ses salariés de la fin de cette pratique* ».

La société La Poste se pourvoit ainsi en cassation.

La Cour de cassation dans un arrêt publié au bulletin, casse les décisions des juridictions du fond.

S'appuyant sur les articles 1103 & 1104 du code civil, la Cour sans répondre explicitement sur la nature de l'entièreté de la norme, estime néanmoins que l'engagement de respecter un délai de deux années entre deux projets de réorganisation est purement issu d'un engagement unilatéral à durée déterminée, dont la rupture ne nécessite dès lors aucun formalisme.

La Cour de cassation dans cet arrêt procède ainsi à un rappel utile du régime des engagements unilatéraux, sécurisant la pratique des employeurs, n'étant pas tenu à consulter les instances représentatives du personnel à la fin de chaque engagement.

Cass. Soc. 3 avril 2024, n° 22-16.937

<https://www.courdecassation.fr/decision/660cf1427c1ccb0008628ae9>