

N°23 – Janvier-Février 2024

COUR DE CASSATION

# LETTRE DE LA CHAMBRE SOCIALE

Une sélection des arrêts rendus par  
la chambre sociale de la Cour de cassation

## TABLE DES MATIÈRES

### **CDI INTÉRIMAIRE..... 4**

CDI intérimaire : requalification en CDI de droit commun et responsabilité de l'entreprise utilisatrice ..... 4

### **DURÉE DU TRAVAIL..... 5**

Durée du travail : requalification du contrat de travail à temps partiel en cas d'accord de modulation du temps de travail..... 7

Durée du travail : absence de système objectif, fiable et accessible de mesure du temps de travail et preuve par l'employeur des heures de travail accomplies ..... 7

Durée du travail : sort des primes mensuelles versées en application d'une modulation du temps de travail déclaré inopposable..... 8

Durée du travail : dépassement de la durée maximale et droit à réparation 10

### **TRANSFERT D'ENTREPRISE ..... 11**

Transfert d'entreprise : caractérisation de l'entité économique autonome et personnel encadrant ..... 11

Transfert d'entreprise et procédure collective ..... 12

### **INAPTITUDE..... 13**

Inaptitude : conditions de récusation du médecin inspecteur du travail ..... 13

Inaptitude : obligation de reclassement, refus du salarié et obligation de reprise du salaire par l'employeur ..... 14

### **RUPTURE CONVENTIONNELLE ..... 15**

Rupture conventionnelle : calcul de l'indemnité spécifique compte tenu de l'absence de préavis..... 15

### **RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL..... 16**

Représentation du personnel : décompte du temps de délégation au titre de mandats extérieurs à l'entreprise ..... 16

Conventions et accords collectifs : possibilité pour le salarié d'invoquer une exception d'illégalité ..... 17

**ACTION EN JUSTICE..... 18**

Prescription et dispositions transitoires de l'action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail ..... 18

**QUESTIONS PRIORITAIRES DE CONSTITUTIONNALITE ..... 19**

QPC auxquelles la Cour a répondu ..... 19

QPC en cours..... 26

### CDI intérimaire : requalification en CDI de droit commun et responsabilité de l'entreprise utilisatrice

- Soc., 7 février 2024, pourvoi n° 22-20.258, FS-B

Sommaire :

*Il résulte de l'article 56 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et des articles L. 1251-5, L. 1251-6 et L. 1251-40 du code du travail que, lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en violation des dispositions visées par l'article L.1251-40, le salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa première mission irrégulière, y compris lorsqu'il a conclu avec l'entreprise de travail temporaire un contrat à durée indéterminée intérimaire.*

*Il en résulte en outre que, nonobstant l'existence d'un contrat à durée indéterminée intérimaire, la rupture des relations contractuelles à l'expiration d'une mission à l'initiative de l'entreprise utilisatrice s'analyse, si le contrat est requalifié à son égard en contrat à durée indéterminée, en un licenciement qui ouvre droit, le cas échéant, à des indemnités de rupture.*

*Doit dès lors être approuvée la cour d'appel qui a énoncé que, nonobstant la signature d'un contrat à durée indéterminée intérimaire par le salarié, ce dernier pouvait solliciter, d'une part, la requalification des missions qui lui étaient confiées en contrat à durée indéterminée de droit commun à l'égard de l'entreprise utilisatrice, au motif qu'elles avaient eu pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de celle-ci, d'autre part, à l'égard de l'entreprise utilisatrice, par suite de cette requalification, comme de l'entreprise de travail temporaire en raison de son licenciement dans le cadre du contrat à durée indéterminée intérimaire, diverses sommes au titre des deux ruptures injustifiées, dès lors que l'objet des contrats n'est pas le même, y compris lorsque les ruptures interviennent à des périodes concomitantes après la fin d'une mission auprès de l'entreprise utilisatrice.*

Commentaire :

La Cour de cassation juge que, malgré la signature d'un contrat à durée indéterminée intérimaire par le salarié, ce dernier peut solliciter, d'une part, la requalification des missions qui lui étaient confiées en contrat à durée indéterminée de droit commun à l'égard de l'entreprise utilisatrice, au motif qu'elles avaient eu pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de celle-ci et, d'autre part, à l'égard de l'entreprise utilisatrice, par suite de cette requalification, diverses sommes au titre des ruptures injustifiées, dès lors que l'objet des contrats n'est pas le même, et même

lorsque les ruptures interviennent à des périodes concomitantes après la fin d'une mission auprès de l'entreprise utilisatrice.

Ce faisant, la chambre sociale de la Cour de cassation poursuit la construction de la jurisprudence autour du contrat de travail à durée indéterminée intérimaire et s'inscrit dans la suite des questions prioritaires de constitutionnalité rendues en la matière (Soc., 25 janvier 2023, pourvoi n° 22-40.018, publié). Elle transpose au contrat de travail à durée indéterminée intérimaire, une solution déjà dégagée en matière de contrat intérimaire de droit commun, par laquelle elle avait reconnu que les deux actions en requalification exercées, l'une contre l'entreprise de travail temporaire sur le fondement des articles L. 1251-5, L. 1251-6, L. 1251-16 et L.1251-17 du code du travail, l'autre contre l'entreprise utilisatrice, sur le fondement de l'article L. 1251-40 du même code, avaient des fondements différents et pouvaient être exercées concurremment (Soc. 20 mai 2009, pourvoi n° 07-44.755, Bull. V, n° 134).

## DURÉE DU TRAVAIL

### **Durée du travail : nullité de la convention individuelle de forfait en jours en cas de manquement à l'article L. 3121-65 du code du travail**

- Soc., 10 janvier 2024, pourvoi n° 22-15.782, FS-B+R

Sommaire :

*En cas de manquement de l'employeur à l'une des obligations prévues par l'article L. 3121-65 du code du travail, l'employeur ne peut pas se prévaloir du régime dérogatoire institué par ce texte et la convention individuelle de forfait en jours conclue, alors que l'accord collectif ouvrant le recours au forfait en jours ne répond pas aux exigences de l'article L. 3121-64 II 1° et 2°, est nulle.*

*Une note explicative de cet arrêt est disponible sur le site internet de la Cour de cassation.*

### **Durée du travail : convention individuelle de forfait en jours et suivi de la charge de travail par l'employeur**

- Soc., 10 janvier 2024, pourvoi n° 22-13.200, FS-B

Sommaire n° 1 :

*Aux termes de l'article L. 3121-60 du code du travail, dont les dispositions sont d'ordre public, l'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.*

*Selon l'article L. 3121-64 II du code du travail, l'accord collectif autorisant la conclusion de conventions individuelles de forfait en jours détermine les modalités selon lesquelles*

*l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération, ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise.*

*Viola la loi, la cour d'appel qui retient que l'employeur a satisfait à ses obligations légales, alors qu'elle avait constaté que, lors de l'entretien réalisé en 2017, le salarié avait signalé l'impact sérieux de sa charge de travail et le non-respect ponctuel du repos hebdomadaire, que le repos hebdomadaire n'avait pas été respecté à plusieurs reprises en 2018 et que les convocations pour l'entretien pour 2018 n'avaient été adressées qu'en mars 2019.*

Sommaire n° 2 :

*Aux termes de l'article L. 3121-60 du code du travail, dont les dispositions sont d'ordre public, l'employeur s'assure régulièrement que la charge de travail du salarié est raisonnable et permet une bonne répartition dans le temps de son travail.*

*Viola la loi la cour d'appel qui retient que l'employeur a satisfait à ses obligations, alors qu'elle avait constaté, d'une part, que le repos hebdomadaire n'avait pas été respecté à plusieurs reprises en 2016, 2017 et 2018, d'autre part, que le forfait annuel avait été dépassé de vingt-cinq jours en 2016, de vingt-six jours en 2017 et de trente jours en 2018, ce dont il résultait que l'employeur s'était abstenu de mettre en place des mesures de nature à remédier en temps utile à la charge de travail incompatible avec une durée raisonnable de travail dont il avait été informé.*

Commentaire :

La chambre sociale de la Cour de cassation précise les contours de l'obligation de l'employeur dans le suivi de la charge de travail du salarié soumis à une convention de forfait en jours, telle qu'elle résulte, s'agissant d'une convention individuelle conclue le 1er septembre 2016, des modifications opérées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, qui consacre désormais, à l'article L. 3121-60 du code du travail, l'existence de cette obligation.

En l'espèce, cette convention mettait en œuvre les dispositions de la convention collective nationale des hôtels, cafés restaurants du 30 avril 1997 (HCR), jugée insuffisante à garantir que l'amplitude et la charge de travail du salarié restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié (Soc., 7 juillet 2015, pourvoi n° 13-26.444, Bull. 2015, V, n° 140), ainsi que des avenants venus la compléter.

La Haute juridiction censure la cour d'appel qui a écarté tout manquement de l'employeur à son obligation de suivi tout en constatant, d'une part, que le salarié n'avait pas bénéficié, en temps voulu, d'entretien annuel pour l'année 2018 et qu'au cours de l'entretien réalisé pour l'année 2017, l'intéressé avait signalé à l'employeur une surcharge de travail et le non-respect de son repos hebdomadaire et, d'autre part, qu'il avait à plusieurs reprises dépassé son forfait.

Elle rappelle d'abord que les contraintes de l'employeur ne sauraient expliquer valablement sa carence dans l'organisation de l'entretien annuel. Ensuite, elle rattache cette obligation de suivi pesant sur l'employeur en matière de forfait en jours à l'obligation de sécurité (Soc., 2 mars 2022, pourvoi n° 20-16.683) : les remèdes à apporter à une charge de travail déraisonnable ne sauraient consister dans l'octroi de jours de repos a posteriori ni dans le paiement des jours de travail accomplis en dépassement.

### **Durée du travail : requalification du contrat de travail à temps partiel en cas d'accord de modulation du temps de travail**

- Soc., 7 février 2024, pourvoi n° 22-17.696, FS-B

Sommaire :

Il résulte de la combinaison des articles L. 3121-41, L. 3121-44, L. 3123-9 et L. 3123-20 du code du travail qu'en cas d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures complémentaires ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau du seuil de la durée légale du travail correspondant à la période de référence, ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement.

Commentaire :

Par cet arrêt inédit, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que si la requalification d'un contrat à temps partiel en contrat à temps complet résulte de l'accomplissement d'heures complémentaires portant la durée de travail au niveau de la durée légale, il convient de tenir compte, pour la qualification d'heures complémentaires, de la période de référence retenue pour le calcul de la durée du travail, qui diffère selon que le contrat à temps partiel est régi ou non par un accord de modulation.

Cette solution, distincte de ce qui a pu être jugé à propos des dispositions légales relatives à la modulation antérieures à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 (Soc., 12 septembre 2018, pourvoi n°16-18.030, Bull 2018, V, n°152 ; Soc., 23 janvier 2019, pourvoi n° 17-19.393, publié), s'explique par le fait que lors de la réforme de 2008, le législateur, qui a fusionné tous les dispositifs d'aménagement de la durée du travail, a supprimé les dispositions spéciales fixant pour les salariés à temps partiel la limite des 35 heures dans le cadre de la modulation du temps de travail.

### **Durée du travail : absence de système objectif, fiable et accessible de mesure du temps de travail et preuve par l'employeur des heures de travail accomplies**

- Soc., 7 février 2024, pourvoi n° 22-15.842, FS-B

Sommaire :

*L'absence de mise en place par l'employeur d'un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur ne le prive pas du droit de soumettre au débat contradictoire tout élément de droit, de fait et de preuve, quant à l'existence ou au nombre d'heures accomplies.*

Commentaire :

Il résulte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne qu'afin d'assurer l'effet utile des droits prévus par la directive 2003/88/CE et du droit fondamental consacré à l'article 31, paragraphe 2, de la Charte, les Etats membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur (CJUE 14 mai 2019, Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO), C- 55/18, point 60). L'instauration d'un tel système relève de l'obligation générale, pour les Etats membres et les employeurs, prévue à l'article 4, paragraphe 1, et à l'article 6, paragraphe 1, de la directive 89/391, de mettre en place une organisation et les moyens nécessaires pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs et pour permettre aux représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, d'exercer leur droit, prévu par l'article 11, paragraphe 3, de cette dernière directive (CJUE, 14 mai 2019, point 62). La Cour de cassation en a déduit que l'employeur était tenu de mettre en place un tel système de contrôle de la durée du travail (Soc. 5 juillet 2023, pourvoi n° 21-24.122, B).

Si le défaut d'exécution d'une telle obligation est susceptible d'engager la responsabilité de l'employeur, il restait à déterminer quelles pouvaient en être les conséquences dans le cadre d'un litige relatif à l'accomplissement des heures supplémentaires et plus précisément si l'employeur défaillant pouvait malgré tout contester les éléments de preuve avancés par le salarié.

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que si l'employeur est tenu de mettre en place un système fiable de mesure du temps de travail, le principe selon lequel la preuve est libre dans le cadre d'un litige prud'homal demeure.

Ce faisant, il est permis à l'employeur, même en l'absence d'un tel système, de discuter les éléments produits par le salarié par la production de tout élément de droit, de fait et de preuve.

### **Durée du travail : sort des primes mensuelles versées en application d'une modulation du temps de travail déclaré inopposable**

- Soc., 7 février 2024, pourvoi n° 22-18.940, FS-B

Sommaires :

1°/ Il résulte de l'article 3-3-4 « Temps partiel modulé » de l'accord d'entreprise portant notamment révision de l'accord du 28 avril 1999 sur la réduction du temps de travail modifié par avenant du 18 août 2000, signé le 31 juillet 2007, que la prime mensuelle que ce texte prévoit, destinée à compenser les sujétions du salarié à temps partiel soumis à un régime de modulation, lui reste acquise, nonobstant une reconnaissance ultérieure de l'inopposabilité de l'accord collectif instituant cette modulation.

Doit dès lors être approuvée la cour d'appel qui, pour rejeter la demande subsidiaire de l'employeur tendant à la restitution des sommes versées à la salariée au titre de la modulation, par suite de l'inopposabilité de l'accord de modulation, a retenu que l'intéressée avait été soumise de manière effective, dans son planning, durant sa période d'emploi, à une modulation du temps de travail, faisant ainsi ressortir les sujétions compensées par la prime mensuelle de modulation.

2°/ Aux termes de l'article L. 3122-32 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il prend en compte les impératifs de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

Viola dès lors ces dispositions la cour d'appel qui déboute la salariée de ses demandes relatives à l'illégalité du recours au travail de nuit, sans constater que le recours au travail de nuit par l'employeur était justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale, peu important que la salariée n'ait pas le statut de travailleur de nuit, qu'elle ait perçu une contrepartie pour les heures de travail accomplies la nuit et qu'elle ait souhaité travailler en soirée.

Commentaire :

1°/ Après avoir déclaré inopposable à la salariée l'accord d'entreprise mettant en œuvre la modulation du temps de travail au sein de la société Ikéa, en l'absence de programme indicatif de la répartition de la durée du travail, la chambre sociale de la Cour de cassation devait se prononcer, pour la première fois, sur la demande en restitution présentée par l'employeur des primes mensuelles qu'il avait versées à la salariée.

Considérant que ces primes n'étaient pas destinées, comme le soutenait l'employeur, à accompagner la modulation du temps de travail et qu'elles n'entraient pas dans le calcul de la durée du travail, mais venaient, au contraire, compenser les sujétions de la salariée à temps partiel soumise à un régime de modulation, la chambre sociale a jugé qu'elles devaient lui rester acquises, nonobstant une reconnaissance ultérieure de l'inopposabilité de l'accord collectif instituant cette modulation.

Ainsi, elle n'a pas suivi le raisonnement de l'employeur, qui invoquait la jurisprudence relative aux demandes en restitution de jours de réduction du temps de travail lorsqu'une convention de forfait en heures était déclarée nulle ou inopposable au salarié (Soc., 29 septembre 2021, pourvois n° 20-12.983 et 20-12.984 ; Soc., 13 mars 2019, pourvois n° 18-12.933, 18-12.949, 18-12.957, 18-13.071 et 18-13.075).

A cet égard, une analogie peut être établie entre la présente décision et la jurisprudence rendue à propos de la requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée.

En effet, lorsque par l'effet de la requalification, le salarié acquiert le statut de salarié permanent, il n'est pas tenu de restituer la prime de précarité qu'il a perçue (Soc., 8 février 2023, pourvoi n°21-17.971, publié), car ces sommes sont destinées à compenser la situation dans laquelle il était placé du fait de son contrat à durée déterminée. De même, lorsqu'une convention de forfait en jours est déclarée nulle ou inopposable au salarié, la chambre sociale a refusé la réfaction de la rémunération après le retour du calcul de la durée du travail en heures et a jugé que le paiement d'une rémunération supérieure au minimum conventionnel n'opérait pas paiement, fût-ce partiel, des heures supplémentaires dues (Soc., 4 février 2015, pourvoi n°13-20.891 Bull. 2015, V, n°23).

2°/ Le second apport de cet arrêt concerne le recours au travail de nuit et le contrôle que la chambre sociale de la Cour de cassation exerce sur les constatations des juges du fond, qui doivent rechercher si l'employeur démontre que le recours à cette modalité de travail exceptionnelle est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale.

### **Durée du travail : dépassement de la durée maximale et droit à réparation**

- Soc., 7 février 2024, pourvoi n° 21-22.809, FS-B

Sommaire :

Le seul constat que le salarié n'a pas bénéficié du repos journalier conventionnel de douze heures entre deux services ouvre droit à réparation.

Commentaire :

Cet arrêt s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence de la chambre sociale aux termes de laquelle le seul constat du dépassement de la durée maximale hebdomadaire ou quotidienne de travail ouvre droit à réparation (Soc., 26 janvier 2022, pourvoi n° 20-21.636, publié ; Soc., 11 mai 2023, pourvoi n° 21-22.281, 21-22.912, publié).

La particularité au cas précis réside dans le fait que la norme non respectée est une norme conventionnelle plus favorable que la directive 2003/88 CE du 4 novembre 2003.

Toutefois, l'objectif de cette norme conventionnelle étant le même que celle de la directive, à savoir garantir la sécurité et la santé des travailleurs par la prise d'un repos suffisant, le non-respect de celle-ci ouvre droit à réparation.

### Transfert d'entreprise : caractérisation de l'entité économique autonome et personnel encadrant

- Soc., 31 janvier 2024, pourvoi n° 21-25.273, FS-B

#### Sommaire :

Constitue, au sens de l'article L. 1224-1 du code du travail interprété à la lumière de la directive n° 2001/23/CE du 12 mars 2001, une entité économique un ensemble organisé de personnes et d'éléments corporels ou incorporels permettant l'exercice d'une activité économique qui poursuit un objectif propre.

Encourt par conséquent la censure l'arrêt qui retient que la circonstance que deux des salariés encadrant l'activité n'aient pas été repris par le nouvel entrepreneur suffisait à exclure l'existence d'un transfert d'une entité économique maintenant son identité, alors qu'il résultait de ses constatations que la société entrante avait repris le marché de prestations logistiques confié à la société sortante et poursuivi, dans les mêmes locaux et avec les mêmes équipements, la même activité à laquelle étaient affectés quatorze salariés manutentionnaires, en sorte qu'il y avait transfert d'éléments corporels et incorporels significatifs nécessaires à l'exploitation.

#### Commentaire :

La présente affaire interroge la chambre sociale de la Cour de cassation sur la notion « d'entité économique autonome » en l'absence de transfert du personnel encadrant, dans le cadre d'une perte de marché.

La chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que la perte d'un marché n'entraîne pas, en elle-même, l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail, sauf si elle s'accompagne du transfert d'une entité économique autonome.

La mise à disposition par la société, qui avait confié le marché de chargement et le déchargement de colis, du matériel et des locaux et la reprise par la société entrante des quatorze manutentionnaires de la société sortante, suffisent à caractériser le transfert d'éléments corporels et incorporels significatifs nécessaires à l'exploitation et donc le transfert d'une entité économique autonome. Le fait que le personnel encadrant n'ait pas été repris n'exclut pas ce transfert, étant au surplus précisé qu'il avait, au cas précis, quitté l'entreprise ou changé d'affectation en interne.

Cette définition du « transfert d'entité économique autonome » correspond à celle de l'article 1 de la directive transfert n° 2001/23/CE du 12 mars 2001, qui définit le « transfert d'une entité économique maintenant son identité ». Elle doit être distinguée de la notion « d'autonomie » figurant à l'article 6 de cette directive, ainsi que la CJUE l'a rappelé dans son arrêt du 29 juillet 2010 (C-151/09, UGT-FSP), lequel précise que la question de savoir si une entreprise a conservé son autonomie, aux fins de l'article 6 de la directive transfert (2001/23/CE), ne doit être envisagée qu'une fois qu'il a été établi qu'un transfert a bien eu

lieu au sens de cette directive.

L'arrêt est cité dans le podcast « La Sociale Le Mag » n° 24, février 2024, Décryptage.

## **Transfert d'entreprise et procédure collective**

- Soc., 31 janvier 2024, pourvoi n° 22-10.276, FS-B

Sommaire :

Aux termes de l'article L. 642-9, alinéa 3, du code de commerce, toute substitution de cessionnaire doit être autorisée par le tribunal dans le jugement arrêtant le plan de cession, sans préjudice de la mise en œuvre des dispositions de l'article L. 642-6. Il en résulte qu'en l'absence d'autorisation par le tribunal ayant arrêté le plan de redressement d'une substitution de cessionnaire, les contrats de travail des salariés de l'entreprise cédée dont l'emploi est maintenu par le plan sont de plein droit transféré au cessionnaire.

Une cour d'appel, qui a constaté que le jugement du tribunal de commerce n'avait arrêté le plan de cession qu'au profit d'une société qu'il désignait et qu'il ne mentionnait aucune autorisation d'une éventuelle substitution du cessionnaire, notamment au profit d'un tiers se présentant à un salarié comme repreneur, en a exactement déduit que le contrat de travail de ce salarié s'était poursuivi de plein droit avec la société désignée en application de l'article L. 1224-1 du code du travail.

Commentaire :

Par cet arrêt inédit, la question posée était de déterminer si le transfert des contrats de travail en application de l'article L. 1224-1 du code du travail est régulier lorsque le cessionnaire, désigné par le tribunal de la procédure collective, se substitue un tiers sans y être autorisé dans le jugement arrêtant le plan de cession.

Au cas précis, le cessionnaire désigné par le tribunal s'était substitué un tiers, qui était seul à même de poursuivre l'activité de sécurité puisque disposant de l'agrément qui faisait défaut au cessionnaire désigné.

La chambre sociale de la Cour de cassation décide qu'en présence d'un jugement arrêtant un plan de cession désignant le cessionnaire sans autorisation de substitution, les contrats de travail des salariés de l'entreprise cédée dont l'emploi est maintenu par le plan sont de plein droit transféré au cessionnaire, qui ne peut donc se substituer un tiers. En effet, le choix intuitu personae de la personne du cessionnaire par le tribunal revêt une importance fondamentale. La souplesse admise pour l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail à un exploitant de fait, n'a pas lieu d'être en présence des modalités de cession arrêtées par le jugement arrêtant le plan.

## Inaptitude : conditions de récusation du médecin inspecteur du travail

- Soc., 10 janvier 2024, pourvoi n° 22-13.464, FS-B

### Sommaire n° 1 :

La Cour européenne des droits de l'homme juge que l'article 6, § 1, de la Convention garantit le droit à un procès équitable devant un « tribunal » indépendant et impartial et ne requiert pas expressément qu'un expert entendu par un tribunal réponde aux mêmes critères (CEDH, 5 juillet 2007, affaire Sara Lind Eggertsdottir c. Islande, n° 31930/04, § 47).

Il ressort de l'article L. 4624-7-2 du code du travail qu'à l'occasion de la mesure d'instruction confiée au médecin inspecteur du travail par le conseil des prud'hommes, l'employeur peut mandater un médecin pour prendre connaissance des éléments médicaux ayant fondé les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail.

L'article R. 4624-45-2 du même code prévoit la récusation du médecin inspecteur du travail lorsqu'il a été consulté par le médecin du travail avant de rendre son avis.

Il résulte de ces dispositions que le droit à un procès équitable à l'occasion de l'exécution de la mesure d'instruction confiée au médecin inspecteur du travail est garanti par les textes qui la régissent.

### Sommaire n° 2 :

L'exercice du recours prévu à l'article L. 4624-7 du code du travail ne suspend pas le délai d'un mois imparti à l'employeur pour reprendre le versement du salaire tel que prévu à l'article L.1226-4 du même code.

### Commentaire :

Dans cette affaire, l'employeur mettait en doute l'impartialité objective du médecin inspecteur du travail désigné par le conseil de prud'hommes pour accomplir la mesure d'instruction conformément à l'article L. 4624-7 du code du travail, dès lors qu'il intervenait par ailleurs en qualité de conseil des médecins du travail dans le cadre de sa mission de contrôle des services de santé du travail.

Il résulte de cet arrêt que cette seule circonstance n'est pas de nature à porter atteinte au droit des parties à un procès équitable, dès lors que le médecin inspecteur du travail n'a pas effectivement été consulté par le médecin du travail dont l'avis est contesté.

La Cour de cassation confirme également, nonobstant la modification par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 de la procédure de contestation de l'avis d'inaptitude, sa jurisprudence antérieure, aux termes de laquelle le délai d'un mois fixé par l'article L. 122-24-4, devenu L.

1226-4 du code du travail, n'était pas suspendu par le recours exercé devant l'inspecteur du travail. (Soc., 25 mars 2009, pourvoi n° 07-44.748, Bull. 2009, V, n° 84).

L'arrêt est cité dans le podcast « La Sociale Le Mag » n° 24, février 2024, Actualité.

## **Inaptitude : obligation de reclassement, refus du salarié et obligation de reprise du salaire par l'employeur**

- Soc., 10 janvier 2024, pourvoi n° 21-20.229, FS-B

Sommaire :

La circonstance que l'employeur est présumé avoir respecté son obligation de reclassement en proposant au salarié déclaré inapte un emploi prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail ne le dispense pas de verser au salarié, qui a refusé cette proposition de reclassement et qui n'a pas été reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise ou qui n'a pas été licencié, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension du contrat de travail.

Commentaire :

La chambre sociale de la Cour de cassation est amenée à réinterroger sa jurisprudence sur l'obligation de l'employeur de reprendre le paiement du salaire du salarié déclaré inapte imposée par l'article L. 1226-4 du code du travail, au regard de l'instauration par la loi n° 1088-2016 du 8 août 2016 du nouvel article L. 1226-2-1 du code du travail, selon lequel l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2 du même code, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

Elle réaffirme l'autonomie de l'obligation visée à l'article L. 1226-4 du code du travail par rapport à l'obligation de reclassement, dans la ligne de la jurisprudence antérieure à la réforme précitée, selon laquelle l'obligation de reprise du paiement des salaires s'impose même lorsque le salarié refuse des propositions de reclassement conformes aux conclusions du médecin du travail, quand bien même ces propositions n'entraîneraient pas la modification du contrat de travail (Soc., 7 décembre 1999, pourvoi n° 97-43.775, Bull. 1999, V, n° 471).

Le maintien de cette solution s'explique par le fait que selon les dispositions issues de la loi du 8 août 2016, le refus de poste du salarié permet de réputer satisfaite l'obligation de reclassement (qui n'est qu'une obligation de moyen), tandis que l'obligation de reprise du paiement des salaires s'attache à l'absence de reclassement effectif.

L'arrêt est cité dans le podcast « La Sociale Le Mag » n° 24, février 2024, Actualité et n°26, avril 2024, Décryptage.

## RUPTURE CONVENTIONNELLE

### Rupture conventionnelle : calcul de l'indemnité spécifique compte tenu de l'absence de préavis

- Soc., 10 janvier 2024, pourvoi n° 22-19.165, FS-B

#### Sommaire :

Selon l'avenant du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle prévue par l'article L. 1237-13 du code du travail ne peut pas être d'un montant inférieur à celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement, lorsque celle-ci est supérieure à l'indemnité légale de licenciement.

L'article 14-3 de l'avenant n° 3 du 16 juin 1955 à la convention collective nationale des industries chimiques et connexes du 30 décembre 1952, relatif aux ingénieurs et cadres, prévoit que la base de calcul de l'indemnité de licenciement est la rémunération totale mensuelle gagnée par le cadre pendant le mois précédant le préavis de congédiement et qu'elle ne saurait être inférieure à la moyenne des rémunérations mensuelles des douze mois précédant le congédiement.

Il en résulte qu'en l'absence de licenciement et d'exécution de préavis, il convient de prendre en compte le salaire du mois précédant la signature de la convention de rupture.

#### Commentaire :

Dans cette affaire, il s'agissait pour la chambre sociale de déterminer le salaire de référence pour calculer l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle au regard de dispositions conventionnelles renvoyant, s'agissant du calcul de l'indemnité légale de licenciement, à la rémunération perçue par le cadre pendant le mois précédant le préavis, alors qu'en matière de rupture conventionnelle, il n'existe pas de préavis.

La question posée était de savoir s'il convenait de prendre en compte la rémunération perçue le mois précédant la signature de la convention comme l'avait retenu la cour d'appel, ou celle perçue le mois précédant la date de la rupture fixée par la convention, ainsi que le soutenait l'employeur.

La chambre sociale de la Cour de cassation a rejeté la thèse de l'employeur, confirmant ainsi l'arrêt de la cour d'appel : pour l'application des dispositions de la convention collective nationale des industries chimiques comme de toutes dispositions conventionnelles similaires, le salaire de référence est celui perçu le mois précédant la signature de la convention.

## RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

### **Représentation du personnel : décompte du temps de délégation au titre de mandats extérieurs à l'entreprise**

- Soc., 31 janvier 2024, pourvoi n° 22-10.176, FS-B

#### Sommaire n° 1 :

Il résulte des articles L. 1442-2, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 et L. 3142-12 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, du code du travail, que le temps de formation d'un conseiller prud'homme, distinct du temps d'exercice de ses fonctions relevant de l'article L. 1442-6 du code du travail, s'impute sur le temps de travail habituel du salarié, de sorte que les temps de formation supérieurs à l'horaire habituel de travail du salarié ne sont pas assimilés par la loi à du temps de travail effectif.

#### Sommaire n° 2 :

Il résulte de l'article L. 231-9 du code de la sécurité sociale que le temps passé hors de l'entreprise pendant les heures de travail par le membre d'un conseil d'administration d'un organisme de sécurité sociale ou d'un administrateur salarié d'une Urssaf s'impute sur le temps de travail habituel du salarié, de sorte que le temps d'exercice des fonctions supérieur à l'horaire habituel de travail du salarié n'est pas assimilé par la loi à du temps de travail effectif.

#### Sommaire n° 3 :

Il résulte des articles L. 5312-10, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-126 du 13 février 2008, et R. 5312-28 du code du travail, que le mandat des membres composant les instances paritaires de Pôle emploi étant gratuit, sous réserve du remboursement des frais de déplacement et de séjour, ainsi que, le cas échéant, de perte de salaire, dans les conditions prévues par le règlement intérieur de Pôle emploi, le temps passé à l'exercice de ce mandat n'est pas assimilé par la loi à du temps de travail effectif.

#### Sommaire n° 4 :

Il résulte de l'article D. 4622-43 du code du travail, dans sa rédaction issue du décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012, que les membres salariés de la commission de contrôle des services de santé au travail interentreprises sont indemnisés intégralement par leur employeur de toute éventuelle perte de rémunération résultant de l'exercice de leur mandat. Cette indemnisation prend notamment en compte le temps de déplacement et les frais de transport. Le service de santé au travail interentreprises rembourse à l'employeur les frais ainsi engagés.

En conséquence, le temps passé à l'exercice de ces fonctions s'impute sur le temps de travail habituel du salarié, de sorte que le temps d'exercice de ces fonctions supérieur à l'horaire habituel de travail du salarié n'est pas assimilé par la loi à du temps de travail effectif.

Commentaire :

Un salarié, titulaire de différents mandats de représentant du personnel et syndicaux au sein de la société et de plusieurs mandats extérieurs à l'entreprise, n'exerce plus de fonctions au sein de l'entreprise.

Son salaire à temps complet est maintenu par l'employeur, mais le salarié sollicite le paiement des heures supplémentaires au titre de quatre de ses mandats extérieurs.

Se pose ainsi la question de la notion de temps de travail effectif au titre des heures d'absences de l'entreprise aux fins d'exercice de différents mandats extérieurs.

Dès lors que le salarié ne se trouve pas à la disposition de l'employeur lorsqu'il exerce un mandat extérieur à l'entreprise, les heures d'absence de l'entreprise pour l'exercice de ce mandat extérieur ne peuvent être assimilées à du temps de travail effectif, avec les conséquences qui en résulte quant au seuil de déclenchement des majorations pour heures supplémentaires, que si un texte légal exprès le prévoit.

La chambre sociale de la Cour de cassation retient, en conséquence, que ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif le temps de formation supérieur à l'horaire habituel de travail des conseillers prud'hommes (Soc., 15 juin 2010, pourvoi n° 09-65.180, Bull. 2010, V, n° 138) et le temps d'exercice des fonctions supérieur à l'horaire habituel de travail de membre d'un conseil d'administration de l'URSSAF et de membre de la commission de contrôle des services de santé au travail interentreprises.

Elle juge également que le mandat de membre des instances paritaires de Pôle emploi est gratuit et que le temps passé à l'exercice de ce mandat n'est pas assimilé par la loi à du temps de travail effectif.

### **Conventions et accords collectifs : possibilité pour le salarié d'invoquer une exception d'illégalité**

- Soc., 31 janvier 2024, pourvoi n° 22-11.770, FS-B+R

Sommaire :

Si un salarié, au soutien d'une exception d'illégalité d'un accord collectif, ne peut invoquer un grief tiré des conditions dans lesquelles la négociation de l'accord a eu lieu, il peut, en revanche, invoquer à l'appui de cette exception le non-respect des conditions légales de validité de l'accord collectif, relatives notamment à la qualité des parties signataires, telles que prévues, pour les accords d'entreprise ou d'établissement, par les articles L. 2232-12 à L. 2232-14 du code du travail.

Le juge saisi d'un recours en nullité contre les conventions ou accords collectifs apprécie leur conformité au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur lors de la conclusion de ces conventions ou accords collectifs.

Par arrêt du 22 septembre 2010 (Soc., 22 septembre 2010, pourvoi n° 09-60.435, Bull. 2010, V, n° 188, publié au Rapport annuel), la Cour de cassation a jugé que le mandat de délégué syndical prenant fin lors du renouvellement des institutions représentatives dans l'entreprise, la désignation, à l'issue de ces nouvelles élections, d'un délégué syndical, fait courir à compter de la date de cette désignation le délai prévu par l'article R. 2324-24 du code du travail même si le salarié désigné exerçait déjà cette mission avant le nouveau scrutin.

Viole dès lors les articles L. 2232-11 et L. 2232-12 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la cour d'appel qui retient que les premières élections professionnelles postérieures à l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 se sont tenues dans l'entreprise au mois de juin 2010, soit antérieurement à la signature de l'accord du 1er juillet 2010 de substitution à l'accord relatif à la durée, l'aménagement du temps de travail et aux salaires du 30 juin 1999 et de ses avenants et que les mandats de délégués syndicaux signataires de cet accord n'ont pas été renouvelés entre ces élections et la signature de l'accord collectif du 1er juillet 2010, que, depuis un arrêt du 10 mars 2010 (Soc., 10 mars 2010, pourvoi n° 09-60.347, Bull. 2010, V, n° 58), soit avant la signature de l'accord d'entreprise litigieux, il est jugé que le mandat du représentant syndical au comité d'entreprise prend fin lors du renouvellement des membres de cette institution, que, par conséquent, les délégués syndicaux ayant signé l'accord d'entreprise du 1er juillet 2010 ne disposaient pas d'un pouvoir pour ce faire et qu'il en résulte que cet accord d'entreprise n'est pas opposable au salarié, alors qu'il ne résultait pas de l'article L. 2232-12 du code du travail tel qu'interprété à la date de la conclusion de l'accord collectif en cause, antérieurement à l'arrêt précité de la Cour de cassation du 22 septembre 2010, que le mandat des délégués syndicaux avait pris fin.

Une note explicative de cet arrêt est disponible sur le site internet de la Cour de cassation.

## **ACTION EN JUSTICE**

### **Prescription et dispositions transitoires de l'action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail**

- [Soc., 10 janvier 2024, pourvoi n° 22-20.366, FS-B](#)

Sommaire :

Il résulte de la combinaison des articles L.1471-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, et de l'article 21 V de cette même loi, qu'à défaut de saisine de la juridiction prud'homale dans les deux années suivant le 16 juin 2013, les dispositions transitoires ne sont pas applicables en sorte que l'action portant sur l'exécution ou sur la rupture du contrat de travail, qui a eu lieu exclusivement sous l'empire de la loi ancienne, se trouve prescrite.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation transpose pour la première fois à l'article L. 1471-1 du code du travail la limite temporelle qu'elle a posée à l'application des dispositions transitoires pour l'article L. 3245-1 du même code.

En l'espèce, il s'agissait d'une salariée engagée en contrats à durée déterminée entre 2007 et 2012 qui, peu de temps après la poursuite du dernier contrat au-delà de son terme, a été licenciée. Elle a saisi la juridiction prud'homale en 2016, à l'effet d'obtenir la requalification de ses contrats en contrat à durée indéterminée et pour contester son licenciement.

La question se posait de savoir si les demandes de la salariée, soumises au délai de prescription de l'article L. 1471-1 du code du travail, étaient recevables.

Transposant la jurisprudence établie pour l'article L. 3245-1 du code du travail (Soc., 15 mars 2023, pourvoi n° 21-16.057), la Cour de cassation juge que, pour que les dispositions transitoires de l'article 21 V de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 soient applicables, il faut que le salarié ait saisi la juridiction prud'homale dans les deux ans suivant l'entrée en vigueur de cette loi, soit le 16 juin 2015.

## QUESTIONS PRIORITAIRES DE CONSTITUTIONNALITÉ

### QPC auxquelles la Cour a répondu

- Soc., 17 janvier 2024, pourvoi n° 23-40.014, FS-B, non-lieu à renvoi au Conseil constitutionnel

Question :

« L'article L2314-30 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, tel qu'interprété par la Cour de cassation, porte-t-il atteinte au droit et libertés garantis par la constitution et notamment à la liberté syndicale, aux droits à l'éligibilité aux institutions représentatives du personnel qui découle du principe de participation des travailleurs consacrés par les sixième et huitième alinéas du préambule de la constitution du 27 octobre 1946 et au principe d'égalité, en ce qu'il interdit aux seules organisations syndicales de présenter aux élections professionnelles, lorsqu'au moins deux sièges sont à pourvoir au sein d'un collège électoral, une liste comportant un candidat unique ».

Réponse de la Cour de cassation :

**« Examen de la question prioritaire de constitutionnalité**

5. La disposition contestée est applicable au litige, qui concerne la contestation de la régularité de l'élection d'une salariée élue sur une liste présentée par un syndicat au regard de l'article L. 2314-30 du code du travail, la Cour de cassation jugeant que les dispositions de cet article éclairées par les travaux parlementaires s'appliquent aux organisations syndicales qui doivent, au premier tour pour lequel elles bénéficient du monopole de présentation des listes de candidats et, par suite, au second tour, constituer des listes qui respectent la représentation équilibrée des femmes et des hommes et ne s'appliquent pas aux candidatures libres présentées au second tour des élections professionnelles (Soc., 25 novembre 2020, pourvoi n° 19-60.222, publié ; Soc., 27 janvier 2021, pourvoi n° 19-23 732 ; Soc., 31 mars 2021, pourvoi n° 19-24.134 ; Soc., 10 novembre 2021, pourvoi n° 20-17.306, Soc., 5 janvier 2022, pourvoi n° 20-17.227).

6. Elle n'a pas déjà été déclarée conforme à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel.

7. Cependant, d'une part, la question posée, ne portant pas sur l'interprétation d'une disposition constitutionnelle dont le Conseil constitutionnel n'aurait pas encore eu l'occasion de faire application, n'est pas nouvelle.

8. D'autre part, la question posée ne présente pas un caractère sérieux.

9. En premier lieu, il est permis au législateur d'adopter des dispositions revêtant un caractère contraignant tendant à rendre effectif l'égal accès des hommes et des femmes à des responsabilités sociales et professionnelles et il résulte de la jurisprudence constante de la Cour de cassation que, lorsque plusieurs sièges sont à pourvoir, les organisations syndicales sont tenues de présenter une liste conforme à l'article L. 2314-30 du code du travail, c'est-à-dire respectant la proportion de la part des hommes et des femmes dans le collège électoral considéré et devant comporter au moins un candidat au titre du sexe sous-représenté et que lorsque l'application des règles de proportionnalité et de l'arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à cinq conduit, au regard du nombre de sièges à pourvoir, à exclure totalement la représentation de l'un ou l'autre sexe, les listes de candidats peuvent comporter un candidat du sexe sous-représenté, sans que les organisations syndicales y soient tenues. Dès lors, en jugeant qu'en revanche, lorsque l'organisation syndicale choisit de présenter une liste comprenant un nombre de candidats inférieur au nombre de sièges à pourvoir, l'application de la règle de l'arrondi à l'entier inférieur en cas de décimale strictement inférieure à cinq provoquée par le nombre de candidats que l'organisation syndicale a choisi de présenter ne peut conduire, s'agissant de textes d'ordre public absolu, à éliminer toute représentation du sexe sous-représenté qui aurait été autrement représenté dans une liste comportant autant de candidats que de sièges à pourvoir, la disposition contestée telle qu'interprétée par la Cour de cassation est proportionnée à l'objectif de parité recherché par la loi et ne méconnaît ni la liberté syndicale ni le principe de participation des travailleurs.

10. En deuxième lieu, la méconnaissance par le législateur de sa propre compétence ne peut être invoquée à l'appui d'une question prioritaire de constitutionnalité que dans le cas où

cette méconnaissance affecte par elle-même un droit ou une liberté que la Constitution garantit. Or la question prioritaire de constitutionnalité ne précise pas en quoi les dispositions de l'article L. 2314-30 du code du travail, telles qu'interprétées de façon constante par la Cour de cassation (Soc., 25 novembre 2020, pourvoi n° 19-60.222, publié), en ce qu'elles ne sont pas applicables aux candidatures libres présentées au second tour des élections professionnelles, affecteraient en elles-mêmes la liberté syndicale ou le principe de participation des travailleurs.

11. Enfin, le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes ni à ce qu'il déroge à l'égalité de traitement pour des raisons d'intérêt général, pourvu que la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit, et les organisations syndicales qui bénéficient du monopole de présentation des listes de candidats au premier tour ne sont pas dans la même situation, au regard de la représentation équilibrée des femmes et des hommes, que les salariés qui présentent des candidatures libres au second tour des élections professionnelles.

12. En conséquence, il n'y a pas lieu de renvoyer la question prioritaire de constitutionnalité au Conseil constitutionnel ».

- Soc., 24 janvier 2024, pourvoi n° 23-17.886, FS-B, non-lieu à renvoi au Conseil constitutionnel :

Questions :

« L'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, en ce qu'il dispose qu'un salarié soumis à vaccination obligatoire qui n'a pas satisfait à cette obligation, à défaut de présenter un certificat médical de contre-indication ou un certificat de rétablissement, se voit interdit d'exercer son emploi et que la suspension de son contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement de sa rémunération, porte-t-il atteinte au principe de sécurité juridique, garanti par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ? » ;

« L'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, en ce qu'il dispose qu'un salarié soumis à vaccination obligatoire qui n'a pas satisfait à cette obligation, à défaut de présenter un certificat médical de contre-indication ou un certificat de rétablissement, se voit interdit d'exercer son emploi et que la suspension de son contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement de sa rémunération, porte-t-il atteinte au principe d'égalité devant la loi, garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ? » ;

« L'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, en ce qu'il dispose qu'un salarié soumis à vaccination obligatoire qui n'a pas satisfait à cette obligation, à défaut de présenter un certificat médical de contre-indication ou un certificat de rétablissement, se voit interdit d'exercer son emploi et que la suspension de son contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement de sa rémunération, porte-t-il atteinte au droit à l'emploi, garanti par l'alinéa 5 du Préambule de la Constitution du 27

octobre 1946 ? » ;

« L'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, en ce qu'il dispose qu'un salarié soumis à vaccination obligatoire qui n'a pas satisfait à cette obligation, à défaut de présenter un certificat médical de contre-indication ou un certificat de rétablissement, se voit interdit d'exercer son emploi et que la suspension de son contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement de sa rémunération, porte-t-il atteinte au droit à la dignité de la personne humaine, garanti par l'alinéa 1er du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ? » ;

« L'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, en ce qu'il dispose qu'un salarié soumis à vaccination obligatoire qui n'a pas satisfait à cette obligation, à défaut de présenter un certificat médical de contre-indication ou un certificat de rétablissement, se voit interdit d'exercer son emploi et que la suspension de son contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement de sa rémunération, porte-t-il atteinte au droit à la protection de la santé, garanti par l'alinéa 11 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ? » ; - « L'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, en ce qu'il dispose qu'un salarié soumis à vaccination obligatoire qui n'a pas satisfait à cette obligation, à défaut de présenter un certificat médical de contre-indication ou un certificat de rétablissement, se voit interdit d'exercer son emploi et que la suspension de son contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement de sa rémunération, porte-t-il atteinte à la liberté d'opinion, de conscience et de pensée, garantie par l'article 10 de la Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen de 1789 et l'alinéa 5 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ? » ;

« L'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, en ce qu'il dispose qu'un salarié soumis à vaccination obligatoire qui n'a pas satisfait à cette obligation, à défaut de présenter un certificat médical de contre-indication ou un certificat de rétablissement, se voit interdit d'exercer son emploi et que la suspension de son contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement de sa rémunération, porte-t-il atteinte à la liberté individuelle, garantie par les articles 1, 2 et 4 de la Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen de 1789 ? » ;

« L'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, en ce qu'il dispose qu'un salarié soumis à vaccination obligatoire qui n'a pas satisfait à cette obligation, à défaut de présenter un certificat médical de contre-indication ou un certificat de rétablissement, se voit interdit d'exercer son emploi et que la suspension de son contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement de sa rémunération, porte-t-il atteinte au droit de mener une vie familiale normale, garanti par l'alinéa 10 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ? » ;

« L'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, en ce qu'il dispose qu'un salarié soumis à vaccination obligatoire qui n'a pas satisfait à cette obligation, à défaut de présenter un certificat médical de contre-indication ou un certificat de rétablissement, se voit interdit d'exercer son emploi et que la suspension de son contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement de sa rémunération, porte-t-il

atteinte au droit de propriété, garanti par les articles 2 et 17 de la Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen de 1789 ? » ;

« L'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, en ce qu'il dispose qu'un salarié soumis à vaccination obligatoire qui n'a pas satisfait à cette obligation, à défaut de présenter un certificat médical de contre-indication ou un certificat de rétablissement, se voit interdit d'exercer son emploi et que la suspension de son contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement de sa rémunération, porte-t-il atteinte à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle, garanties par l'article 4 de la Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen de 1789 ? » ;

« L'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, en ce qu'il dispose qu'un salarié soumis à vaccination obligatoire qui n'a pas satisfait à cette obligation, à défaut de présenter un certificat médical de contre-indication ou un certificat de rétablissement, se voit interdit d'exercer son emploi et que la suspension de son contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement de sa rémunération, porte-t-il atteinte au principe à valeur constitutionnelle de proportionnalité des peines et des sanctions, garanti par l'article 8 de la Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen de 1789 ? »

Réponse de la Cour de cassation :

« **Examen des questions prioritaires de constitutionnalité**

5. La disposition contestée est applicable au litige, qui concerne la suspension d'un contrat de travail d'une salariée travaillant au sein d'un établissement social et médico-social, au sens de l'article L.312-2, I, 6° du code de l'action sociale et des familles, n'ayant pas produit un certificat de statut vaccinal ou un certificat médical de contre-indication.

6. Elle n'a pas déjà été déclarée conforme à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel.

7. Cependant, d'une part, les questions posées, ne portant pas sur l'interprétation d'une disposition constitutionnelle dont le Conseil constitutionnel n'aurait pas encore eu l'occasion de faire application, ne sont pas nouvelles.

8. D'autre part, les questions posées ne présentent pas un caractère sérieux.

9. En effet, en premier lieu, le législateur, en adoptant la disposition contestée, a entendu, au regard de la dynamique de l'épidémie, du rythme prévisible de la campagne de vaccination, du niveau encore incomplet de la couverture vaccinale de certains professionnels de santé et de l'apparition de nouveaux variants du virus plus contagieux, en l'état des connaissances scientifiques et techniques, permettre aux pouvoirs publics de prendre des mesures visant à lutter contre la propagation de l'épidémie de covid-19 par le recours à la vaccination, et garantir le bon fonctionnement des services hospitaliers publics grâce à la protection offerte par les vaccins disponibles et protéger, par l'effet de la moindre transmission du virus

par les personnes vaccinées, la santé des malades qui y étaient hospitalisés poursuivant ainsi l'objectif de valeur constitutionnelle de protection de la santé.

10. Si les vaccins en cause ne font l'objet que d'une autorisation conditionnelle de mise sur le marché, en vertu du règlement (CE) n° 507/2006 de la Commission relatif à l'autorisation de mise sous le marché conditionnelle de médicaments à usage humain relevant du règlement (CE) n° 726/2004 du Parlement européen et du Conseil, une telle autorisation ne peut être accordée que si le rapport bénéfice/risque est positif, et l'Agence européenne du médicament procède à un contrôle strict des vaccins afin de garantir que ces derniers répondent aux normes européennes en matière de sécurité, d'efficacité et de qualité et soient fabriqués et contrôlés dans des installations agréées. Ils ne peuvent donc être considérés comme ayant le caractère d'une expérimentation médicale.

11. Par ailleurs, l'obligation vaccinale ne s'impose pas, en vertu de l'article 13 de la même loi du 5 août 2021, aux personnes qui présentent un certificat médical de contre-indication ainsi que, pendant la durée de sa validité, aux personnes disposant d'un certificat de rétablissement. Enfin, l'article 12 donne compétence, en son IV, au pouvoir réglementaire, compte tenu de l'évolution de la situation épidémiologique et des connaissances médicales et scientifiques et après avis de la Haute autorité de santé, pour suspendre cette obligation pour tout ou partie des catégories de personnes qu'elle concerne.

12. Ainsi, la disposition contestée, qui est justifiée par une exigence de santé publique et n'est pas manifestement inappropriée à l'objectif qu'elle poursuit, n'opère pas une conciliation manifestement déséquilibrée avec le principe constitutionnel de protection de la santé, la liberté d'entreprendre, la liberté d'opinion, et le droit à mener une vie familiale normale.

13. En deuxième lieu, la suspension du contrat de travail étant la conséquence du non-respect de l'obligation vaccinale prévue à l'article 12 de la même loi, la disposition contestée, qui n'emporte aucune atteinte à l'intégrité physique des personnes, ne méconnaît pas le principe du respect de la dignité de la personne humaine.

14. En troisième lieu, la disposition contestée, qui n'entraîne aucune mesure privative de liberté, n'affecte pas la liberté individuelle, protégée par l'article 66 de la Constitution.

15. En quatrième lieu, la disposition contestée ne porte pas atteinte au principe d'égalité dès lors, d'une part, qu'elle s'applique de manière identique à l'ensemble des personnes exerçant leur activité dans les établissements de santé et dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux du code de la santé publique, à l'exception de celles y effectuant une tâche ponctuelle, qu'elles fassent ou non partie du personnel soignant, d'autre part, que la circonstance que les dispositions contestées font peser sur les personnes exerçant une activité au sein de ces établissements, une obligation vaccinale qui n'est pas imposée à d'autres personnes, constitue, compte tenu des missions des établissements de santé et de la vulnérabilité des patients qui y sont admis, une différence de traitement en rapport avec cette différence de situation, qui n'est pas manifestement disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi.

16. En cinquième lieu, cette disposition ne porte pas atteinte au droit à l'emploi, ni à l'interdiction de léser un travailleur dans son emploi en raison de ses opinions, dans la mesure où elle ne prévoit pas la rupture du contrat de travail mais uniquement sa suspension. Cette suspension prend fin dès que le salarié, qui n'est ainsi pas privé d'emploi, remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité et produit les justificatifs requis, conservant, pendant la durée de celle-ci, le bénéfice des garanties de protection complémentaires auxquelles il a souscrit.

17. En sixième lieu, cette disposition poursuivant le but d'intérêt général suffisant, de valeur constitutionnelle, de protection de la santé, est d'une portée strictement définie dès lors que la suspension cesse dès que le salarié remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité, ou dès que le législateur prononce en application du IV de l'article 12 de la loi précitée, la suspension de l'obligation vaccinale pour tout ou partie des catégories de personnels qui en relèvent. Elle opère, au regard des objectifs poursuivis rappelés au paragraphe 10, une atteinte proportionnée à la liberté contractuelle et au principe de sécurité juridique.

18. En septième lieu, l'interruption du versement de la rémunération, qui n'est que la conséquence de l'interdiction d'exercice prévue à l'article 14.I, laquelle obéit à l'objectif constitutionnel de protection de la santé, ne présente pas, compte tenu de son caractère temporaire, un caractère de gravité tel que le sens et la portée du droit de propriété s'en trouveraient dénaturés.

19. En dernier lieu, la disposition contestée, en ce qu'elle n'institue pas une sanction ayant le caractère d'une punition, dès lors que la suspension du contrat s'impose à l'employeur et ne présente aucun caractère disciplinaire, ne porte pas atteinte au principe de proportionnalité des peines.

20. En conséquence, il n'y a pas lieu de renvoyer les questions prioritaires de constitutionnalité au Conseil constitutionnel. »

- Soc., 6 mars 2024, pourvoi n° 23-40.024, FS-B, non-lieu à renvoi au Conseil constitutionnel :

Questions :

« L'article L. 1233-67 du code du travail, au vu de son incohérence avec les règles de motivation et notification prévues par les articles L. 1233-2 et L. 1233-15 du code du travail, est-il conforme au principe constitutionnel d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi ?

L'article L. 1233-67 du Code du travail, dans la portée effective que lui donne la jurisprudence de la Cour de cassation, est-il conforme à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle protégées par la Constitution ? »

Réponse de la Cour de cassation :

## « Examen des questions prioritaires de constitutionnalité »

7. La disposition contestée et la jurisprudence qui s'y rapporte sont applicables au litige, qui concerne la situation d'une salariée dont le contrat a été rompu après qu'elle a adhéré au contrat de sécurisation professionnelle qui lui a été proposé dans le cadre d'une procédure de licenciement pour motif économique.

8. Elle n'a pas déjà été déclarée conforme à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel.

9. Cependant, d'une part, les questions posées, ne portant pas sur l'interprétation d'une disposition constitutionnelle dont le Conseil constitutionnel n'aurait pas encore eu l'occasion de faire application, ne sont pas nouvelles.

10. D'autre part, les questions posées ne présentent pas un caractère sérieux.

11. En premier lieu, la méconnaissance de l'objectif de valeur constitutionnelle d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi invoquée par la première question ne peut, à elle seule, être invoquée à l'appui d'une question prioritaire de constitutionnalité.

12. En second lieu, l'obligation pour l'employeur d'énoncer le motif économique, soit dans le document écrit d'information sur le contrat de sécurisation professionnelle remis obligatoirement au salarié, soit dans la lettre qu'il est tenu de lui adresser lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail, soit dans tout autre document écrit remis ou adressé à celui-ci au plus tard au moment de son acceptation, ne porte pas une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle de l'employeur au regard du droit pour le salarié de connaître le motif économique de la rupture du contrat de travail et d'exercer, le cas échéant, son droit à un recours juridictionnel protégé par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

13. En conséquence, il n'y a pas lieu de les renvoyer au Conseil constitutionnel. »

## QPC en cours

- Pourvoi n° 24-40.008 :

Question :

« Les dispositions du premier alinéa de l'article L. 8222-2 du code du travail portent-elles atteinte aux droits et libertés garanties par la Constitution – et notamment au principe d'égalité devant les charges publiques, et son corollaire l'interdiction, pour les personnes publiques, de consentir les libéralités – en tant qu'elles permettent de mettre à la charge d'une personne publique des cotisations et majorations dues par un ou plusieurs de ses cocontractants ? »

- Pourvois n° 23-20.501 et s. :

Questions :

« La portée effective qu'une interprétation jurisprudentielle constante confère à l'article L. 122-12, alinéa 2, devenu L. 1224-2, du code du travail, pris isolément, ou combinée avec les articles 1135 et 1147, dans leur rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance du 10 février 2016, du code civil, dont il découle qu'en cas de transfert de contrat de travail, des employeurs successifs, seul l'employeur du salarié à la date à laquelle il a eu connaissance de son exposition à l'amiante doit indemniser son préjudice d'anxiété, alors même que cette exposition a lieu pendant le cours du contrat de travail transféré, ce dont il résulte, dans l'instance ayant pour objet l'indemnisation du préjudice d'anxiété du salarié, la mise hors de cause du premier employeur, et, partant, son exonération de responsabilité, est-elle contraire au principe de responsabilité, découlant de l'article 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 suivant lequel, en principe, tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer ? »

**Depuis le précédent numéro de la Lettre de la chambre sociale,  
sont parus trois podcasts :**

**« La sociale, le Mag' », n° 24 (février 2024),**

**« La sociale, le Mag' », n° 25(mars 2024),**

**« La sociale, le Mag' », n° 26 Fabrique président et doyen de la  
chambre sociale(avril 2024),**

**diffusés sur le site de la Cour de cassation**

**Bonne lecture, bonne écoute !**



Retrouvez l'actualité de la Cour de cassation sur [courdecassation.fr](http://courdecassation.fr)

Suivez la Cour de cassation sur Twitter et Facebook

Retrouvez [les arrêts « C » de la chambre sociale](#)

Retrouvez [le panorama annuel de jurisprudence de la chambre sociale](#)

Retrouvez [le compte-rendu des rencontres de la chambre sociale](#)

**La Lettre de la chambre sociale** n° 23 | Janvier – février 2024

**Direction éditoriale** : Jean-Michel Sommer

**Coordination générale** : Philippe Flores

**Conception** : Saliha Safatian, Service de documentation, des études et du rapport

**Diffusion** : Cour de cassation