

N°24 - Mars - Avril 2024

COUR DE CASSATION

# LETTRE DE LA CHAMBRE SOCIALE

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

<b>FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL</b> .....	<b>3</b>
Existence du contrat de travail : compatibilité du statut de salarié avec les fonctions d'enseignant en théologie au sein d'une association non culturelle .....	3
<b>DURÉE DU TRAVAIL</b> .....	<b>3</b>
Durée du travail et temps partiel : le défaut de mention des plages prévisionnelles d'intervention et d'indisponibilité du salarié ne suffit pas à entraîner la requalification en temps complet.....	3
Durée du travail des avocats salariés : modalités de contrôle du juge sur la validité de la convention de forfait en jours.....	4
<b>RÉMUNÉRATION</b> .....	<b>5</b>
Rémunération et prime d'activité partielle : modalités de calcul.....	5
Rémunération : indemnité de « cantine fermée » pendant la pandémie et télétravail.....	6
<b>TRANSFERT D'ENTREPRISE</b> .....	<b>7</b>
Transfert d'entreprise : maintien des contrats de travail des salariés d'une entité économique autonome de droit privé vers une personne publique dans le cadre d'un service public administratif.....	7
<b>RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</b> .....	<b>8</b>
Licenciement fondé sur le contenu d'une messagerie professionnelle contenant des propos racistes ou xénophobes .....	8
Inaptitude : refus du salarié de la proposition d'emploi conforme aux préconisations du médecin du travail et obligation de reclassement réputée satisfaite.....	8
Nullité du licenciement après requalification de contrats de mission en CDI : poursuite du contrat avec réintégration ou indemnisation du préjudice subi, il faut choisir !.....	9
<b>RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL</b> .....	<b>10</b>
Comité économique et social : reconnaissance d'une UES et invitation des organisations syndicales représentatives pour la négociation du protocole d'accord préélectoral .....	10
<b>ACTION EN JUSTICE</b> .....	<b>11</b>
Prescriptions : délimitation des champs d'application des articles L. 1471-1 et L. 3245-1 du code du travail.....	12
Présentation, dans les procédures avec représentation obligatoire, des prétentions des parties et des moyens sur lesquels chacune de ces prétentions est fondé	13
Bureau de conciliation et d'orientation du conseil de prud'hommes : étendue de la conciliation et renonciations des parties.....	14
<b>QUESTIONS PRIORITAIRES DE CONSTITUTIONNALITÉ</b> .....	<b>15</b>
QPC auxquelles la Cour a répondu.....	15
QPC en cours .....	16

### **Existence du contrat de travail : compatibilité du statut de salarié avec les fonctions d'enseignant en théologie au sein d'une association non culturelle**

- Soc., 24 avril 2024, pourvoi n° 22-20.352, FS-B

Sommaire :

*Il résulte de l'article L. 1221-1 du code du travail que l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donné à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs. L'engagement religieux d'une personne n'est susceptible d'exclure l'existence d'un contrat de travail que pour les activités qu'elle accomplit pour le compte et au bénéfice d'une congrégation ou d'une association culturelle légalement établie.*

*Viola ces dispositions, la cour d'appel qui écarte l'existence d'un contrat de travail au motif que le demandeur exerçait pour une association non culturelle des fonctions d'enseignant en théologie et de théologien relevant du système propre aux ministres du culte et des missions exclusivement religieuses, et que ces fonctions sont, en droit français, incompatibles avec une position salariée.*

Commentaire :

La Cour de cassation juge que l'engagement religieux d'une personne n'est susceptible d'exclure l'existence d'un contrat de travail que pour les activités qu'elle accomplit pour le compte et au bénéfice d'une congrégation ou d'une association culturelle légalement établie (Soc., 20 janvier 2010, pourvoi n° 08-42.207, Bull. 2010, V, n° 15).

Le présent arrêt, qui concerne un imam chargé de diverses missions au sein d'une association non culturelle, s'inscrit dans le prolongement de cette jurisprudence. Il en résulte que ces activités, qu'elles relèvent de l'enseignement ou du culte, peuvent être exercées dans une relation de subordination susceptible de justifier la reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail.

## DURÉE DU TRAVAIL

### **Durée du travail et temps partiel : le défaut de mention des plages prévisionnelles d'intervention et d'indisponibilité du salarié ne suffit pas à entraîner la requalification en temps complet**

- Soc., 13 mars 2024, pourvoi n° 21-20.421, FS-B

Sommaire :

*Le défaut de mention dans le contrat de travail à temps partiel des plages prévisionnelles d'intervention et des plages d'indisponibilité de la salariée prévues par la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 ne permet pas de présumer que ce contrat est un contrat à temps complet.*

Commentaire :

Dans cette affaire, la chambre sociale de la Cour de cassation s'est prononcée sur la question, inédite, de savoir si le défaut, dans un contrat de travail à temps partiel, de mentions prescrites par des

dispositions conventionnelles entraîne, comme le défaut de mentions exigées par la loi, présomption de temps complet.

La Cour refuse d'étendre ladite présomption et en exclut l'application au cas précis.

En effet, les dispositions conventionnelles en cause ne sont pas réservées au contrat de travail à temps partiel. Elles sont applicables à tous les contrats de travail sans distinction, parce que les associations et entreprises d'aide à domicile ne sont pas soumises à l'obligation de mentionner la répartition de la durée du travail, et encore, parce que toutes les mentions prescrites par la loi ne sont pas, en cas de défaut, de nature à faire présumer l'existence d'un temps complet, à l'instar des défauts de mention de la tranche horaire ainsi que des limites à l'intérieur desquelles des heures complémentaires peuvent être accomplies (Soc., 30 novembre 2010, pourvoi n° 09-68.609, Bull. 2010, V, n° 269).

## **Durée du travail des avocats salariés : modalités de contrôle du juge sur la validité de la convention de forfait en jours**

- Soc., 24 avril 2024, pourvoi n° 22-20.539 FS-B

Sommaire :

*1°/ Toute convention de forfait en jours doit être prévue par un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect de durées raisonnables de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.*

*Tel n'est pas le cas des dispositions de l'avenant n° 7 du 7 avril 2000, relatif à la réduction du temps de travail, à la convention collective nationale des cabinets d'avocats (avocats salariés) du 17 février 1995, des stipulations de l'accord d'entreprise relatif à l'organisation du temps de travail du 14 mai 2007, et de l'avenant n° 15, à la convention collective des avocats salariés (cabinets d'avocats) du 17 février 1995, du 25 mai 2012, qui, en ne permettant pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.*

*2°/ Viole la loi la cour d'appel qui statue par des motifs généraux impropres à caractériser que la charte des bonnes pratiques en matière d'organisation du temps de travail mise en place dans l'entreprise était de nature à répondre aux exigences de l'article L. 3121-65 du code du travail et que l'employeur avait effectivement exécuté son obligation de s'assurer régulièrement que la charge de travail de la salariée était raisonnable et permettait une bonne répartition dans le temps de son travail.*

Commentaire :

La chambre sociale de la Cour de cassation, par un moyen relevé d'office, exerce au cas précis son contrôle sur la validité des accords collectifs auxquels la convention de forfait en jours de la salariée se réfère, avant de s'interroger dans un second temps sur le contenu de la charte des bonnes pratiques mise en place dans l'entreprise, laquelle était également invoquée au soutien de la validité du dispositif de forfait en jours

En effet, les dispositions palliatives prévues par l'article 12 de la loi du 8 août 2016 ne s'appliquant que dans l'hypothèse où les accords collectifs sur le fondement desquels le forfait en jours a été mis en place sont invalides, il convient d'abord de vérifier la légalité de ces derniers. Par ailleurs, conformément à sa jurisprudence, la Cour rappelle qu'il convient d'examiner l'ensemble des accords applicables à cet égard (même si, en pratique l'accord de branche est subsidiaire par rapport à l'accord d'entreprise ou d'établissement).

Or, en l'espèce, la cour d'appel n'avait procédé à aucun véritable contrôle de ces accords collectifs. Elle avait d'abord méconnu la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation du 8 novembre 2017 (Soc., 8 novembre 2017, pourvoi n° 15-22.758, Bull. 2017, V, n° 191), à l'égard du même employeur, aux termes de laquelle avaient été jugés insuffisants les accords de branche du 7 avril 2000 et d'entreprise du 14 mai 2007, ce qui avait entraîné la nullité d'une convention de forfait en jours signée sur le fondement desdits accords. Elle n'avait pas non plus respecté la jurisprudence constante de la Cour de cassation s'agissant de l'avenant n° 15, à la convention collective des avocats salariés (cabinets d'avocats) du 17 février 1995, du 25 mai 2012, qui, pas plus que l'avenant du 7 avril 2000, ne permettaient pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable, ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.

Les accords collectifs applicables à l'entreprise n'étant pas conformes aux dispositions 1° à 3° du II de l'article L. 3121-64 du code du travail, il convenait d'assurer l'effectivité des mesures palliatives invoquées par l'employeur en application de l'article 12 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016. La Cour de cassation poursuit à cette occasion la construction de sa jurisprudence. Elle a déjà jugé que lorsque 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°, l'employeur ne peut se prévaloir du régime dérogatoire institué par l'article L. 3121-65 du code du travail, qu'à la condition de respecter l'ensemble des obligations par ce texte (Soc., 10 janvier 2024, pourvoi n° 22-15.782, B+R). Avec l'arrêt commenté, la Cour de cassation précise que les mesures palliatives mises en œuvre doivent effectivement être de nature à répondre aux exigences de l'article L. 3121-65 du code du travail et que l'employeur justifie avoir satisfait à ses obligations, ce que le juge doit vérifier concrètement.

## RÉMUNÉRATION

### Rémunération et prime d'activité partielle : modalités de calcul

- Soc., 24 avril 2024, pourvoi n° 22-20.415, FS-B

#### Sommaire :

*Il résulte des articles R. 5122-18, alinéa 1er, L. 3141-22 et L. 3141-24 du code du travail, le premier dans sa rédaction antérieure au décret n° 2016-1551 du 18 novembre 2016, le deuxième dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, le troisième dans sa rédaction issue de cette loi, que l'indemnité d'activité partielle se calcule sur la base de la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés, selon la règle dite du maintien du salaire.*

*Ne donne pas de base légale à sa décision, au regard de ces textes, la cour d'appel qui condamne l'employeur au paiement d'une indemnité d'activité partielle en se référant aux attestations délivrées par la caisse de congés payés, sans vérifier quelle serait, lors de la mise en activité partielle, l'indemnité de congé payé due selon la règle du maintien du salaire.*

#### Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation précise pour la première fois que la base de calcul de l'indemnité d'activité partielle prévue à l'article R. 5122-18 du code du travail est la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés, selon la règle dite du maintien du salaire.

Ainsi, il appartient aux juges de vérifier que la rémunération brute, qui a servi d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés, a bien été calculée selon cette règle et non selon celle du dixième prévue à l'article L. 3141-24, I, du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

La cour d'appel s'était uniquement fondée sur les attestations de paiement de la caisse des congés payés, sans s'interroger sur le point de savoir comment la rémunération brute de base de cette indemnité de congés payés avait été déterminée.

## **Rémunération : indemnité de « cantine fermée » pendant la pandémie et télétravail**

- Soc., 24 avril 2024, pourvoi n° 22-18.031, FS-B

Sommaire :

*L'indemnité de "cantine fermée" ayant pour objet de compenser la perte, par l'effet de la pandémie, du service de restauration d'entreprise offert aux salariés présents sur les sites de l'entreprise, les salariés en télétravail ne se trouvaient pas dans la même situation que ceux qui, tenus de travailler sur site, ont été privés de ce service.*

Commentaire :

Dans cette affaire, un accord collectif avait instauré une prime de « cantine fermée » afin de compenser la fermeture, en raison de la pandémie, du service de restauration proposé aux salariés. La chambre sociale de la Cour de cassation était invitée à déterminer si cette prime pouvait bénéficier aux salariés en télétravail.

L'article L.1229-9, III, alinéa 1er du code du travail dispose que le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Or en matière d'accès aux titres restaurants la Cour de cassation juge que l'existence d'une cantine dans certains établissements de l'entreprise n'est pas de nature à priver les salariés du droit aux tickets- restaurants (Soc. 19 octobre 2016, pourvoi n° 15.20-331) car il s'agit d'un élément de rémunération (Soc., 29 novembre 2006, pourvoi n° 05-42.853, Bull. V, n° 366).

Il y avait donc en apparence une différence de traitement entre les salariés de la société contraints de travailler sur place, pendant la pandémie, qui percevaient une indemnité de « cantine fermée » et les télétravailleurs, contraints de travailler chez eux, qui n'en bénéficiaient pas.

Cependant, il convenait de s'interroger, comme l'a fait la cour d'appel, sur le point de savoir si ces salariés contraints de travailler sur site et les télétravailleurs étaient, au regard de l'avantage en cause, à savoir l'indemnisation de la perte de la possibilité de se restaurer dans la cantine de l'entreprise, placés dans des situations identiques.

Elle en a déduit que tel n'était pas le cas et la Cour de cassation l'a confirmé en rejetant le pourvoi.

**Transfert d'entreprise : maintien des contrats de travail des salariés d'une entité économique autonome de droit privé vers une personne publique dans le cadre d'un service public administratif**

- Soc., 6 mars 2024, pourvoi n° 22-22.315, FS-B

## Sommaire :

*Il résulte de l'article L.1224-3 du code du travail qu'à la suite du transfert d'une entité économique, employant des salariés de droit privé, à une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le personnel de l'entreprise et le nouvel employeur qui est tenu dès la reprise de l'activité de continuer à rémunérer les salariés transférés dans les conditions prévues par leur contrat de droit privé jusqu'à ce que ceux-ci acceptent le contrat de droit public qui leur sera proposé, ou jusqu'à leur licenciement, s'ils le refusent ou s'il n'est pas possible pour la personne publique, au regard des dispositions législatives ou réglementaires dont relève son personnel, de maintenir le contrat de travail de droit privé en cours au jour du transfert ou d'offrir à l'intéressé un emploi reprenant les conditions de ce contrat.*

*Doit en conséquence être approuvé l'arrêt qui, après avoir constaté que la commune, après la reprise de l'activité auparavant gérée par une association, avait refusé de reprendre le salarié qui occupait le poste de directeur, ne lui avait soumis aucun contrat de droit public et n'avait mis en œuvre aucune procédure de licenciement, en déduit, le contrat de travail du salarié ayant été transféré de plein droit à la commune, que celle-ci était tenue de payer les salaires à compter de la date à laquelle elle avait repris l'activité, peu important la circonstance que le salarié pouvait ne pas remplir les conditions réglementaires de qualification ou de diplôme pour occuper ses fonctions, et retient que les manquements de la commune à ses obligations rendaient impossible la poursuite du contrat de travail et justifiaient la résiliation.*

## Commentaire :

Au cas présent, une commune, qui avait repris la gestion directe d'un centre de loisirs auparavant géré par une association, avait refusé de reprendre un salarié qui occupait le poste de directeur au motif que celui-ci ne remplissait pas les conditions réglementaires de qualification et de diplôme pour occuper ces fonctions.

La commune n'ayant soumis au salarié aucun contrat de droit public et n'ayant mis en œuvre aucune procédure de licenciement, le salarié avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail.

La chambre sociale de la Cour de cassation, rappelant le principe de continuation des contrats de travail en cours au jour du transfert d'une entité économique à une personne morale de droit public dans le cadre d'un service public administratif (Soc., 1 juin 2010, pourvoi n° 09-40.679, Bull. 2010, V, n° 120 ; T. conflits, 9 mars 2015, pourvoi n° 15-03.994, Bull. 2015, T. conflits, n° 7 ; T. conflits, 9 janvier 2017, pourvoi n° 17-04.073, Bull. 2017, T. conflits, n° 1) décide que, le contrat de travail du salarié ayant été transféré de plein droit à la commune, celle-ci était tenue de payer les salaires à compter de la date à laquelle cette activité lui avait été transférée. Elle approuve également les juges du fond qui ont retenu que les manquements de la commune à ses obligations rendaient impossible la poursuite du contrat de travail et justifiaient la résiliation à ses torts.

L'arrêt est cité dans le podcast « La Sociale Le Mag » n° 26, avril 2024, Actualités.

### **Licenciement fondé sur le contenu d'une messagerie professionnelle contenant des propos racistes ou xénophobes**

- [Soc., 6 mars 2024, pourvoi n° 22-11.016, FS-B](#)

Sommaire :

*Le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée de sorte qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.*

*Doit être approuvé l'arrêt de la cour d'appel qui retient que l'employeur ne peut, pour procéder au licenciement d'un salarié, se fonder sur le contenu de messages, qui, même s'ils avaient été envoyés au moyen de la messagerie professionnelle, relèvent de la vie personnelle du salarié dès lors, d'une part, que ces messages s'inscrivaient dans le cadre d'échanges privés, à l'intérieur d'un groupe de personnes, et n'avaient pas vocation à devenir publics, d'autre part, que les opinions exprimées par le salarié n'avaient eu aucune incidence sur son emploi ou ses relations avec les usagers ou ses collègues et qu'il n'est pas établi qu'ils auraient été connus en dehors du cadre privé.*

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale rappelle le principe selon lequel un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail ([Soc., 9 mars 2011, pourvoi n° 09-42.150, Bull. 2011, V, n° 69](#) ; [Soc., 3 mai 2011, pourvoi n° 09-67.464, Bull. 2011, V, n° 105](#) ; [Soc., 27 mars 2012, pourvoi n° 10-19.915, Bull. 2012, V, n° 106](#) ; [Soc., 4 octobre 2023, pourvoi n° 21-25.421, publié](#) ; [Ass. plén., 22 décembre 2023, pourvoi n° 21-11.330, publié](#)).

Elle décide ainsi que l'envoi par le salarié, au moyen d'une messagerie professionnelle, de propos racistes ou xénophobes, relève de la vie personnelle du salarié, dès lors que ces messages s'inscrivent dans le cadre d'échanges privés et qu'ils n'ont aucune incidence sur son emploi ou ses relations avec les usagers.

L'employeur ne peut donc, sans méconnaître le respect dû à la vie privée du salarié, se fonder sur le contenu de cette correspondance pour licencier le salarié.

### **Inaptitude : refus du salarié de la proposition d'emploi conforme aux préconisations du médecin du travail et obligation de reclassement réputée satisfaite**

- [Soc., 13 mars 2024, pourvoi n° 22-18.758, FS-B](#)

Sommaire :

*Il résulte des articles L. 1226-2 et L.1226-2-1 du code du travail que l'employeur peut licencier le salarié s'il justifie du refus par celui-ci d'un emploi proposé dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2 du code du travail, conforme aux préconisations du médecin du travail, de sorte que l'obligation de reclassement est réputée satisfaite.*

*Viola ces dispositions la cour d'appel qui juge dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement pour inaptitude d'une salariée qui avait refusé un poste à mi-temps, conforme aux préconisations du médecin du travail, proposé par l'employeur au motif qu'il entraînait, par la baisse de rémunération qu'il générerait, une modification de son contrat de travail que la salariée pouvait légitimement refuser.*

Commentaire :

L'article L. 1226-2-1 du code du travail, issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, précise que l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

Sous la réserve, posée par un arrêt antérieur (Soc., 26 janvier 2022, pourvoi n°20-20.369, publié), que cette proposition soit loyale, en cas de refus du salarié, l'employeur n'a donc pas à rechercher d'autres solutions de reclassement même si le poste proposé implique une modification du contrat de travail. L'arrêt est cité dans le podcast « La Sociale Le Mag » n° 26, avril 2024, Décryptage.

### **Nullité du licenciement après requalification de contrats de mission en CDI : poursuite du contrat avec réintégration ou indemnisation du préjudice subi, il faut choisir !**

- Soc., 24 avril 2024, pourvoi n° 22-21.818, FS-B

Sommaire :

*Le salarié dont la rupture du contrat de travail est nulle peut, soit se prévaloir de la poursuite de son contrat de travail et solliciter sa réintégration, soit demander des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.*

*Doit dès lors être approuvée la cour d'appel qui énonce que, si la requalification des contrats de mission en contrat à durée indéterminée à temps plein a été ordonnée tant envers l'entreprise utilisatrice qu'envers l'entreprise de travail temporaire, le droit d'option du salarié ne peut être exercé de manière concurrente dès lors qu'il sollicite la réintégration, un tel choix étant exclusif d'une demande d'indemnisation de la nullité de la rupture à l'encontre du second employeur délaissé, s'agissant de deux modes de réparation du même préjudice, né de la rupture illicite du contrat de travail.*

Commentaire :

Cet arrêt s'inscrit dans la lignée de celui rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 20 décembre 2017 (Soc., 20 décembre 2017, pourvoi n° 15-29.519, Bull. 2017, V, n° 228), qui a jugé qu'en cas d'actions concurrentes exercées par le salarié en requalification de ses contrats de mission en contrat à durée indéterminée contre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire, il n'y avait pas de double indemnisation au titre de la rupture du contrat, s'agissant d'une unique relation contractuelle.

Au cas présent, les effets de la rupture étaient ceux d'un licenciement nul et le salarié sollicitait à la fois sa réintégration au sein de l'entreprise utilisatrice et l'indemnisation, auprès de l'entreprise de travail temporaire, des conséquences de cette rupture.

La chambre sociale approuve donc la décision de la cour d'appel qui a débouté le salarié de sa demande de cumul de ces deux modes de réparation du même préjudice.

Le présent arrêt peut être rapproché d'un arrêt rendu le 7 février 2024 (Soc., 7 février 2024, pourvois n° 22-20.321 et 22-20.258, publiés) en ce que, dans cette affaire, il existait deux relations contractuelles

distinctes, celle résultant du contrat à durée indéterminée intérimaire liant le salarié à l'entreprise de travail temporaire et celle résultant de la requalification des contrats de mission en contrat à durée indéterminée à l'égard de l'entreprise utilisatrice, autorisant ainsi un cumul d'indemnités de la rupture de ces deux relations au profit du salarié.

## RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

### Comité économique et social : reconnaissance d'une UES et invitation des organisations syndicales représentatives pour la négociation du protocole d'accord préélectoral

- Soc., 6 mars 2024, pourvoi n° 22-13.672, FS-B+R

#### Sommaire :

*Il résulte des articles L. 2313-8 et L. 2313-9 du code du travail que l'accord collectif portant reconnaissance d'une unité économique et sociale, dont l'objet est essentiellement de mettre en place un comité social et économique selon les règles de droit commun prévues par le code du travail, ne constitue ni un accord interentreprises qui permet la mise en place, dans les conditions prévues par l'article L. 2313-9 du code du travail, d'un comité social et économique spécifique entre des entreprises d'un même site ou d'une même zone et dont les attributions seront définies par l'accord interentreprises, ni un accord interentreprises permettant de définir les garanties sociales des salariés de ces entreprises dans les conditions prévues par les articles L. 2232-36 à L. 2232-38 du code du travail.*

#### Commentaire :

*La Cour de cassation juge qu'une unité économique et sociale ne pouvant être reconnue qu'entre des entités juridiques distinctes prises dans l'ensemble de leurs établissements et de leur personnel, toutes les organisations syndicales représentatives présentes dans ces entités doivent être invitées à la négociation portant sur la reconnaissance entre elles d'une unité économique et sociale (Soc., 10 novembre 2010, pourvoi n° 09-60.451, Bull. 2010, V, n° 256).*

*Elle juge également que la reconnaissance ou la modification conventionnelle d'une unité économique et sociale ne relève pas du protocole d'accord préélectoral mais de l'accord collectif signé, aux conditions de droit commun, par les syndicats représentatifs au sein des entités faisant partie de cette unité économique et sociale (Soc., 14 novembre 2013, pourvoi n° 13-12.712, Bull. 2013, V, n° 266, publié au Rapport annuel).*

*En conséquence, doit être censuré l'arrêt qui déboute un syndicat représentatif dans une des entités appelées à composer l'unité économique et sociale envisagée, de sa demande d'enjoindre à une société, agissant pour le compte de l'unité économique et sociale, de l'inviter à la négociation de l'accord portant révision de l'unité économique et sociale, aux motifs que ce syndicat n'avait pas franchi aux dernières élections professionnelles le seuil de 10% des suffrages exprimés à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernées par l'accord envisagé, alors que les articles L. 2232-36 à L. 2232-38 du code du travail n'étaient pas applicables.*

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

## **Comité économique et social : absence de condition d'ancienneté pour bénéficier des activités sociales et culturelles**

- Soc., 3 avril 2024, pourvoi n° 22-16.812, FS-B

Sommaire :

*Il résulte des articles L.2312-78 et R.2312-35 du code du travail que, s'il appartient au comité social et économique de définir ses actions en matière d'activités sociales et culturelles, l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne saurait être subordonnée à une condition d'ancienneté.*

*Viole en conséquence ces dispositions la cour d'appel qui rejette les demandes d'un syndicat tendant à dire illicite et à annuler un article du règlement d'un comité social et économique instaurant un délai de carence de six mois avant de permettre aux salariés nouvellement embauchés d'accéder au bénéfice des activités sociales et culturelles.*

Commentaire :

Par cet arrêt, rendu au visa de l'article L. 2312-78 du code du travail qui s'applique à tous les salariés ainsi qu'aux stagiaires sans aucune distinction, la chambre sociale de la Cour de cassation juge que l'ouverture du droit de l'ensemble des salariés et des stagiaires au sein de l'entreprise à bénéficier des activités sociales et culturelles ne peut être subordonnée à une condition d'ancienneté.

La chambre réaffirme ainsi le principe d'universalité du bénéfice des activités sociales et culturelles (20 mai 1965, pourvoi n° 63-13.144, Bulletin des arrêts Cour de cassation Chambres réunies n°004 ; Soc., 8 juin 1977, pourvoi n° 75-13.681, Bulletin des arrêts Cour de Cassation Chambre sociale n° 380 ; Soc., 9 mai 1989, pourvoi n° 87-15.160, Bulletin 1989 V N° 340), étant précisé que le financement de la contribution versée par l'employeur au comité social et économique pour les activités sociales et culturelles est calculé sur la masse salariale brute, laquelle intègre toutes les rémunérations versées aux salariés, quelle que soit l'ancienneté de ceux-ci.

## **ACTION EN JUSTICE**

### **Prescription (triennale) de l'action en rappel des salaires fondée sur la requalification d'un contrat de travail intermittent en contrat de travail à temps complet**

- Soc., 13 mars 2024, pourvoi n° 22-14.004, FS-B

Sommaire n° 1 :

*La durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, l'action en paiement d'un rappel de salaire fondée sur la requalification d'un contrat de travail intermittent en contrat de travail à temps complet est soumise à la prescription triennale prévue par l'article L. 3245-1 du code du travail.*

Sommaire n° 2 :

*L'accord collectif conclu dans le périmètre d'une unité économique et sociale est un accord d'entreprise.*

Commentaire :

D'abord, dans cette affaire, la chambre sociale de la Cour de cassation est invitée à se prononcer sur la question de savoir si l'action en requalification d'un contrat intermittent en contrat à temps complet relevait de la prescription prévue par l'article L. 1471-1 du code du travail ou de celle prévue par l'article L. 3245-1 du même code.

Prolongeant les solutions adoptées pour les actions en paiement de salaire fondées sur l'invalidité d'une convention de forfait en jours (en ce que, comme pour le contrat intermittent, l'une des conditions de sa validité est l'existence d'un accord collectif ; Soc. 30 juin 2021, pourvoi n° 18-23.932, publié) et sur la requalification d'un contrat à temps partiel en contrat à temps complet (en ce que la demande en paiement peut être fondée sur les conditions d'exécution du contrat ; Soc. 30 juin 2021, pourvoi n° 19-10.161, publié), la Cour décide que la requalification d'un contrat intermittent n'est qu'un moyen développé au soutien d'une demande en paiement de salaire et se rattache, en conséquence, à l'action afférente au délai de prescription triennal des créances salariales.

Ensuite, la chambre sociale de la Cour de cassation est invitée à se prononcer sur la question de savoir si l'accord conclu le 11 septembre 2009 par sept sociétés du groupe ESI, permettant le recours au contrat intermittent, avait la nature d'un accord de groupe ou bien celle d'un accord d'entreprise, étant rappelé qu'aux termes de l'article L. 3123-31 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, un contrat intermittent peut être conclu dans les entreprises pour lesquelles une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit.

De jurisprudence constante, les notions d'unité économique et sociale et de groupe sont incompatibles, sauf si leurs périmètres respectifs sont distincts (Soc., 25 janvier 2006, pourvoi n° 04-60.234, Bull. 2006, V, n° 34).

Dès lors, les accords conclus au sein d'une unité économique et sociale sont des accords d'entreprise et non des accords de groupe.

## **Prescriptions : délimitation des champs d'application des articles L. 1471-1 et L. 3245-1 du code du travail**

- Soc., 24 avril 2024, pourvoi n° 23-11.824, FS-B

Sommaire n° 1 :

*La durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, l'action en paiement de dommages-intérêts en raison d'un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse, fût-elle due à la requalification de contrats de mission en contrat à durée indéterminée, est soumise à la prescription de l'article L.1471-1 du code du travail se rapportant à la rupture du contrat de travail.*

Sommaire n° 2 :

*La durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, l'action en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, outre congés payés afférents, qui a la nature d'une créance salariale, est soumise à la prescription triennale prévue par l'article L. 3245-1 du code du travail.*

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation rappelle que la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance invoquée et continue la construction de sa jurisprudence en matière de délimitation des domaines des prescriptions prévus aux articles L. 1471-1 et L. 3245-1 du code du travail. Ainsi, si l'action tendant au paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul (hors hypothèses de harcèlement moral et de discrimination) ou dépourvu de cause réelle et sérieuse relève des dispositions de l'article L.1471-1 alinéa 2 du code du travail et de la prescription annale, l'action en paiement d'indemnités compensatrice de préavis et de congés payés afférents, ayant un caractère salarial, même lorsque ces sommes sont dues à la suite d'une requalification de contrats en CDI, (Soc., 16 décembre 2015, pourvoi n° 14-15.997, Bull. V n° 271), est soumise au délai de prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail.

### **Présentation, dans les procédures avec représentation obligatoire, des prétentions des parties et des moyens sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée**

- Soc., 24 avril 2024, pourvoi n° 22-22.286, F-B

Sommaire :

*Selon l'article 954 du code de procédure civile, d'une part, dans les procédures avec représentation obligatoire, les conclusions d'appel doivent formuler expressément les prétentions des parties et les moyens de fait et de droit sur lesquels chacune de ces prétentions est fondée, d'autre part, les prétentions sont récapitulées sous forme de dispositif et la cour d'appel ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif.*

*La contestation de la validité d'une convention de forfait en jours sur laquelle est fondée une demande en paiement d'un rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires constitue un moyen et non une prétention au sens de l'article 4 du même code.*

*Il en résulte qu'elle n'a pas à figurer dans le dispositif des conclusions.*

*Viola dès lors ces dispositions la cour d'appel qui, pour débouter un salarié de sa demande en paiement au titre d'heures supplémentaires, relève que la demande de nullité de la clause de forfait en jours, invoquée dans le corps de ses écritures au soutien de sa demande en paiement d'heures supplémentaires, ne figure pas dans le dispositif de ses conclusions.*

Commentaire :

Le présent arrêt s'inscrit dans la lignée d'un arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 30 juin 2021 (Soc., 30 juin 2021, n° 18-23.932, publié), rendu à propos de la prescription de l'action en paiement d'un rappel de salaire fondée sur l'invalidité d'une convention de forfait en jours, dans lequel la Cour avait considéré que la question de l'invalidité du forfait en jours était un moyen au soutien de la demande de rappel de salaire du salarié (cf. Recueil annuel des études de la Cour de cassation, 2023, partie « prescription en droit du travail », pp. 96 et s.).

Cet arrêt, par une censure de l'arrêt d'appel attaqué, permet d'énoncer expressément cette règle.

## Bureau de conciliation et d'orientation du conseil de prud'hommes : étendue de la conciliation et renonciations des parties

- Soc., 24 avril 2024, pourvoi n° 22-20.472, FS-B

Sommaire :

*Le bureau de conciliation et d'orientation ayant une compétence d'ordre général pour régler tout différend né à l'occasion du contrat de travail, les parties qui comparaissent volontairement devant lui peuvent librement étendre l'objet de leur conciliation à des questions dépassant celles des seules indemnités de rupture.*

*Ayant constaté que les parties avaient convenu du versement au salarié d'une indemnité globale, forfaitaire, transactionnelle et définitive, et que l'accord valait renonciation à toutes réclamations et indemnités et entraînait désistement d'instance et d'action pour tout litige né ou à naître découlant du contrat de travail et du mandat du salarié, une cour d'appel en a exactement déduit que les obligations réciproques des parties au titre d'une clause de non-concurrence étaient comprises dans l'objet de l'accord.*

Commentaire :

En application de l'article L. 1411-1 du code du travail, le bureau de conciliation et d'orientation du conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail.

Selon l'article L.1235-1 du code du travail, inséré dans le chapitre consacré aux contestations et sanctions des irrégularités du licenciement, lors de la conciliation prévue par l'article L. 1411-1 du même code, les parties peuvent mettre un terme au litige par accord prévoyant le versement par l'employeur au salarié d'une indemnité forfaitaire dont le montant est déterminé, sans préjudice des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles, en référence à un barème fixé par décret en fonction de l'ancienneté du salarié, le procès-verbal constatant l'accord valant renonciation des parties à toutes réclamations et indemnités relatives à la rupture du contrat de travail prévues au présent chapitre.

En l'espèce, l'employeur et le salarié qui contestait son licenciement pour faute grave s'étaient accordés devant le bureau de conciliation et d'orientation, au visa de l'article L. 1235-1 du code du travail, sur le versement d'une indemnité forfaitaire déterminée dans la limite du barème légal, mais avaient également mentionné dans leur accord une clause de renonciation à toutes réclamations et indemnités pour tout litige né ou à naître découlant du contrat de travail.

La Cour de cassation approuve la cour d'appel d'inclure dans l'objet de l'accord, qui dépassait celui de l'article L. 1235-1 du code du travail, le différend relatif à la clause de non-concurrence. Elle s'aligne ainsi sur sa jurisprudence relative à la portée de la clause de renonciation générale insérée dans une transaction postérieure à la rupture du contrat de travail (Soc., 5 novembre 2014, n° 13-18.984, Bull. 2014, V, n° 260).

### QPC auxquelles la Cour a répondu

- Soc., 24 mai 2024, pourvoi n° 23-20.501 et s., FS-D, irrecevabilité :

Question :

*« 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 ? »*

Réponse de la Cour de cassation :

*« 5. Si tout justiciable a le droit de contester la constitutionnalité de la portée effective qu'une interprétation jurisprudentielle constante confère à une disposition législative, sous la réserve que cette jurisprudence ait été soumise à la Cour suprême compétente, il n'existe pas, en l'état, d'interprétation jurisprudentielle constante relative à la portée de l'article L. 1224-2 du code du travail lorsque le salarié fonde sa demande en réparation de son préjudice d'anxiété sur un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.*

*6. Il s'ensuit que la question prioritaire de constitutionnalité n'est pas recevable. »*

- Soc., 24 mai 2024, pourvoi n° 24-40.003, FS-D, irrecevabilité :

Question :

*« 5. Par arrêt du 10 janvier 2024, la cour d'appel de Paris a transmis une question prioritaire de constitutionnalité ainsi rédigée :*

*« Transmet à la Cour de cassation la question prioritaire de constitutionnalité portant sur les dispositions de l'article L. 8252-1 du code du travail pour violation du principe d'égalité consacré par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et par l'article premier de la constitution de 1958. »*

*6. La question prioritaire de constitutionnalité formulée dans le mémoire de la salariée est ainsi rédigée :*

*« Prendre acte de la question prioritaire de constitutionnalité portant sur les dispositions de l'article L. 8252-1 du code du travail pour violation du principe d'égalité consacré par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen et par l'article premier de la Constitution de 1958. »*

Réponse de la Cour de cassation :

*7. La disposition contestée est applicable au litige.*

*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. La question, en ce qu'elle n'explique pas en quoi l'article L. 8252-1 du code du travail porterait atteinte au principe constitutionnel qu'elle vise, ne permet pas à la Cour de cassation d'en apprécier le sens et la portée, de sorte que la question prioritaire de constitutionnalité n'est pas recevable. »

## QPC en cours

- Pourvoi n° 24-40.008 :

Question :

« Les dispositions du premier alinéa de l'article 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 ? »

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

« La sociale, le Mag' », n° 27 (mai 2024),

« La sociale, le Mag' », n° 28 (juin 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](https://www.courdecassation.fr)

Suivez la Cour de cassation sur Twitter et Facebook

Retrouvez [les arrêts de la chambre sociale publiés au Bulletin et au Rapport](#)

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° 24 | Mars – avril 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