

N°25 - Mai-Juillet 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

ESSAI5

Durée de la période d'essai d'un CDI conclu après un ou plusieurs CDD pour exercer les mêmes fonctions dans la même entreprise5

CDD.....6

La convention de mise à disposition d'un joueur professionnel à un autre club est un CDD au sens des articles L. 222-2-1 et suivants du code du sport.....6

DURÉE DU TRAVAIL7

Liberté d'entreprendre des entreprises de tendance et repos journalier et dominical7

Temps partiel et requalification du contrat de travail en temps complet.....9

Détachement intracommunautaire, affiliation à une caisse de congés payés et droits équivalents à congés..... 10

SANTÉ AU TRAVAIL 11

Recours contre l'avis du médecin du travail et expertise : validité de la désignation, dans le cadre d'une procédure accélérée au fond, d'un médecin inspecteur du travail territorialement incompétent en cas d'indisponibilité du médecin territorialement compétent ou de récusation de celui-ci..... 11

Droit de retrait : exercice injustifié et retenue sur salaire.....12

Expertise pour risque grave : possibilité d'entendre les salariés concernés pourvu qu'ils y aient consenti 13

TRANSFERTS D'ENTREPRISES..... 13

Transfert d'entreprise et bénéfice d'avantages collectifs de l'entreprise d'accueil..... 13

Transfert d'entreprise, statut collectif de l'entreprise d'accueil et salarié protégé 14

LIBERTÉS FONDAMENTALES 15

Discrimination à raison du handicap : convention de New York du 30 mars 2007 et office du juge..... 15

Harcèlement d'un salarié par un autre, obligation de sécurité de l'employeur et contrôle de la cause réelle et sérieuse du licenciement 16

Harcèlement, salarié protégé et recevabilité à agir dans l'intérêt collectif de la profession 17

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 18

Violation d'une clause de non-concurrence par le salarié et conditions de remboursement de la contrepartie financière perçue par le salarié à l'employeur..... 18

Licenciement pour motif personnel : salaire de référence pour le calcul des indemnités de rupture du salarié en arrêt de travail ou à temps partiel thérapeutique 18

Licenciement pour motif économique : obligation de reclassement de l'employeur dans le cadre d'un PSE homologué par l'administration 19

Licenciement pour motif économique : application dans le temps de l'obligation de reclassement de l'employeur..... 20

Licenciement pour motif économique : appréciation du motif au regard du rattachement de l'entreprise spécialisée à un secteur d'activité 21

Licenciement pour motif économique et plan de départs volontaires : contestation limitée de la cause de la rupture du contrat 22

Licenciement pour motif économique et plan de départs volontaires : office du juge et séparation des pouvoirs..... 22

Rupture conventionnelle individuelle : son annulation pour vice du consentement de l'employeur entraîne les effets d'une démission 23

Rupture du CDD du conseiller du salarié et périmètre de l'obligation de saisir l'inspecteur du travail 24

RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL..... 25

Accord collectif : action en nullité et qualité à agir de l'institution représentative du personnel pour violation de ses droits propres 25

Contentieux pré-électoral dans les très petites entreprises 25

ACTION EN JUSTICE 31

Séparation des pouvoirs : compétence du juge administratif pour connaître d'un litige portant sur le contrat de droit public d'un salarié d'un employeur de droit privé dont l'activité est reprise par un service public administratif..... 31

Séparation des pouvoirs : compétence du juge administratif pour connaître d'un litige portant sur la contestation de la légalité d'une note RATP déterminant l'organisation du temps partiel pour motif thérapeutique.....32

Recevabilité des demandes additionnelles devant le conseil de prud'hommes : lien suffisant entre la demande originale en annulation du licenciement pour harcèlement caractérisé par le non-respect de la classification conventionnelle et les demandes additionnelles en rappel de salaire et congés payés afférents33

Recevabilité des demandes additionnelles devant le conseil de prud'hommes et des demandes nouvelles devant la cour d'appel :34

Recevabilité des demandes nouvelles en appel : demande au titre des congés payés pendant l'arrêt maladie et demande initiale en paiement des congés payés pendant la période d'éviction tendent aux mêmes fins36

QUESTIONS PRIORITAIRES DE CONSTITUTIONNALITÉ37

QPC auxquelles la Cour a répondu37

QPC en cours.....39

Durée de la période d'essai d'un CDI conclu après un ou plusieurs CDD pour exercer les mêmes fonctions dans la même entreprise

- Soc., 19 juin 2024, pourvoi n° 23-10.783, FS-B

Sommaire :

Il résulte de l'article L. 1243-11 du code du travail que lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit par un contrat à durée indéterminée à la suite d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée, la durée du ou de ces contrats est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le contrat de travail à durée indéterminée.

Viola ces dispositions, la cour d'appel qui se limite à imputer sur la période d'essai prévue dans le contrat à durée indéterminée signée le 4 septembre 2017 la durée du contrat à durée déterminée conclu du 1er août au 30 août 2017, alors qu'elle constatait que la salariée avait été également engagée par contrats à durée déterminée, du 18 au 31 mai 2017, puis du 1er juin au 30 juin 2017, et qu'elle avait exercé à cette occasion en qualité d'infirmière dans différents services de soins sans aucune discontinuité fonctionnelle.

Commentaire :

En cas de succession de CDD, l'employeur peut prévoir valablement une période d'essai dans le dernier CDD mais est imputable sur cette période d'essai la durée des contrats à durée déterminée antérieurs (Soc., 13 juin 2012, pourvoi n° 10-28.286).

Par ailleurs, l'article L. 1243-11 du code du travail prévoit qu'en cas de poursuite d'un CDD en CDI, la durée du CDD est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

Par le présent arrêt, la Cour de cassation répond à la question de savoir comment imputer la durée de plusieurs CDD sur la période d'essai lorsque ceux-ci se sont succédés, avant la conclusion d'un CDI, avec une période d'interruption.

L'arrêt s'appuie sur une appréciation globale de la relation de travail, déjà opérée par la Cour de cassation, en matière de prescription d'une action en requalification d'une succession de contrats à durée déterminée ou de contrat de mission en contrat à durée indéterminée, lorsque le salarié a travaillé sans discontinuité fonctionnelle (Soc., 11 mai 2022, pourvoi n° 20-12.271, publié à la Lettre de la Chambre sociale n° 15, mai-juillet 2022).

En l'espèce, la salariée avait été engagée par le même employeur à compter du 18 mai 2017 pour exercer les mêmes fonctions d'infirmière à l'occasion de trois CDD successifs avec une unique interruption pendant le mois de juillet 2017 ; il en résultait que la durée de l'ensemble de ces contrats devait s'imputer sur la période d'essai insérée dans le CDI conclu le 4 septembre 2017.

La convention de mise à disposition d'un joueur professionnel à un autre club est un CDD au sens des articles L. 222-2-1 et suivants du code du sport

- [Soc., 19 juin 2024, pourvoi n° 22-18.022, FS-B](#)

Sommaire :

La convention par laquelle le joueur d'un club est temporairement engagé et rémunéré par un autre club constitue un contrat de travail, entre dans les prévisions de l'article L. 222-2-3 du code du sport et doit répondre aux conditions de fond et de forme des articles L. 222-2-1 à L. 222-2-5 du même code.

Commentaire :

Dans cette affaire, un joueur de rugby professionnel a été engagé en CDD par un club de rugby pour deux saisons. Aux termes d'une convention tripartite, le club a prêté le joueur à un autre club de rugby pour une période déterminée en qualité de joker médical. Ce document de prêt a été homologué par la Ligue nationale de Rugby. Soutenant qu'il était lié au club d'accueil par un CDD, le joueur professionnel a saisi la juridiction prud'homale aux fins de requalification de ce contrat en CDI.

Par un arrêt infirmatif, la cour d'appel a fait droit aux demandes du salarié et dit qu'il existait un contrat de travail à durée indéterminée entre le joueur et le club d'accueil.

La chambre sociale de la Cour de cassation approuve cette décision. En effet, la cour d'appel avait constaté que le salarié justifiait d'un contrat apparent en produisant les bulletins de paie, l'attestation Pôle emploi et un certificat de travail pour la période de prêt établis par le club d'accueil et que ce dernier n'établissait pas le caractère fictif de ce contrat apparent. Or, l'article L.222-2-3 du code du sport, qui est d'ordre public, dispose qu'afin d'assurer la protection des sportifs et entraîneurs professionnels et de garantir l'équité des compétitions, tout contrat par lequel une association sportive s'assure, moyennant rémunération, le concours de l'un de ces salariés est un contrat à durée déterminée.

L'article L.222-2-5 du même code impose que le contrat à durée déterminée soit établi par écrit, à peine d'être réputé à durée indéterminée. Dès lors, il ne pouvait être valablement soutenu, comme le faisait la première branche du moyen, que la relation de travail entre le sportif professionnel salarié d'une société sportive (club d'origine) et la société sportive (club d'accueil) au sein de laquelle il était muté temporairement était régie par une convention tripartite sui generis dont les modalités étaient prévues par convention ou accord national, ou, à défaut, par le règlement de la fédération sportive ou, le cas échéant, de la ligue professionnelle et qu'il n'était pas nécessaire pour le club d'accueil de signer avec le joueur un contrat à durée déterminée.

En effet, à défaut de dispositions légales le permettant, les partenaires sociaux ne peuvent pas aménager les dispositions d'ordre public applicables, ni créer aux marges de la loi une convention « sui generis », qui échapperait tant aux règles générales du code du travail, qu'à celles, spécifiques, du secteur concerné, en l'espèce, le secteur du sport professionnel.

L'arrêt est cité dans le podcast [« La Sociale Le Mag », spécial « Sport », n° 29, juillet 2024.](#)

Liberté d'entreprendre des entreprises de tendance et repos journalier et dominical

- Soc., 15 mai 2024, pourvoi n° 22-23.399, FS-B

Sommaire n° 1 :

D'abord, il résulte de l'article 16 de la Charte des droits fondamentaux, que l'employeur est fondé à invoquer devant le juge national à l'encontre de l'inspecteur du travail, représentant de l'Etat, que si une législation telle que celle issue des articles R. 1455-6 et L. 3132-13 du code du travail, en vertu de laquelle un juge des référés peut interdire sous astreinte, sur le fondement de la cessation d'un trouble manifestement illicite, à un commerce de détail alimentaire exclusivement casher d'employer des salariés le dimanche après 13 heures, est constitutive d'une ingérence dans l'exercice de la liberté d'entreprendre et, en particulier, de la liberté contractuelle dont disposent les entreprises, notamment à l'égard des travailleurs qu'elles emploient, aux termes d'une jurisprudence constante de la Cour de justice de l'Union européenne, la liberté d'entreprendre n'apparaît pas comme une prérogative absolue, mais doit être prise en considération par rapport à sa fonction dans la société.

Or d'une part, aux termes de l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux, tout travailleur a droit à des périodes de repos journalier et hebdomadaire. D'autre part, l'obligation de ne pas employer de salariés le dimanche, après 13 heures, n'a aucunement pour conséquence d'exclure, par sa nature même, toute possibilité pour l'entreprise d'exploiter son commerce alimentaire durant cette période, dès lors qu'il vise uniquement au respect du repos hebdomadaire lequel participe d'un objectif de protection non seulement des travailleurs pris individuellement mais également des liens familiaux et sociaux. Dès lors, il ne saurait être considéré qu'un tel dispositif affecte le contenu essentiel de la liberté d'entreprendre.

Ensuite, il résulte du libellé de l'article 21 § 1 de la Charte des droits fondamentaux, reconnu d'effet direct, que cette disposition n'est pas invocable par une personne morale.

Enfin, l'article 6 du Traité sur l'Union européenne a un caractère programmatique et ne confère pas aux particuliers des droits invocables devant un juge national.

Sommaire n° 2 :

L'article 5 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, qui oblige les Etats membres à prendre les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie, au cours d'une période de sept jours, d'une période minimale de repos sans interruption de vingt-quatre heures auxquelles s'ajoutent les onze heures de repos journalier prévues à l'article 3 de la directive, reconnaît des droits aux travailleurs et ne saurait être invoqué par un employeur en tant que tel, l'article 1er de la directive " Objet et champ d'application " disposant qu'elle fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail.

Il résulte de l'arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, 12 novembre 1996, Royaume-Uni contre Conseil, aff. C-84/94, § 37) que l'inclusion du dimanche dans la période de repos hebdomadaire est laissée à l'appréciation des États membres, compte tenu,

notamment, de la diversité des facteurs culturels, ethniques et religieux dans les différents États membres.

Justifie dès lors sa décision une cour d'appel qui dit n'y avoir lieu de saisir la Cour de justice de l'Union européenne des questions préjudicielles suggérées et ordonne à l'employeur de cesser d'employer des salariés le dimanche après 13 heures dans son établissement commercial, aux motifs qu'il n'était pas fondé à invoquer un quelconque caractère excessif et attentatoire à la liberté d'entreprendre ni une quelconque discrimination religieuse indirecte, du principe du repos dominical.

Commentaire :

Au cas précis, l'employeur, exerçant une activité de commerce de détail alimentaire exclusivement casher, entendait pouvoir ouvrir le dimanche pour compenser la fermeture de son établissement du vendredi soir au samedi soir. Il se prévalait donc de la liberté d'entreprendre, à laquelle il estimait que la règle du repos dominical apportait une restriction excessive.

Or, l'obligation de ne pas employer de salariés le dimanche après-midi pèse de manière identique sur l'ensemble des commerçants de denrées alimentaires et, si l'employeur se trouvait pénalisé par rapport à d'autres commerces, ce n'était pas par la règle du repos dominical mais par sa décision de fermeture les vendredi soir et samedi pour respecter les lois de la « Cacherout ». En outre, l'interdiction de faire travailler des salariés le dimanche après-midi n'équivaut pas à une obligation de fermeture, le commerce ayant la possibilité d'obtenir des dérogations ou d'ouvrir sans faire travailler des salariés (notamment Soc. 26 octobre 2022, pourvoi n°21-15.142, publié, société Distribution Casino France, en mettant en place un système de caisse automatique).

L'intérêt de la décision réside dans la motivation de non-transmission des questions préjudicielles, justifiée par l'absence de doute raisonnable sur l'interprétation des normes invoquées :

- l'article 5 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 relatif au repos journalier et hebdomadaire poursuit un objectif de protection adéquate non seulement des travailleurs pris individuellement mais également des liens familiaux et sociaux. La CJUE a précisé que le choix du jour de repos hebdomadaire relève de l'appréciation de chaque Etat membre (CJUE 12 novembre 1996, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord/Conseil de l'Union européenne, C-84/94 ; CJUE, 2 mars 2023, IH c/ MÁV-START Vasúti Személyszállító Zrt. Aff C-477/21) ;
- l'article 6 du Traité sur l'Union européenne a un caractère programmatique et ne confère pas aux particuliers des droits invocables devant un juge national ;
- l'article 16 de la Charte des droits fondamentaux relatif à la liberté d'entreprendre, qui ayant un effet direct vertical est invocable devant le juge national à l'encontre d'un représentant de l'Etat (en l'espèce l'inspecteur du travail), n'apparaît pas comme une prérogative absolue et le juge doit opérer un contrôle de proportionnalité ;

- l'article 21 § 1 de la Charte des droits fondamentaux relatif aux discriminations dans les relations de travail, reconnu d'effet direct, n'est pas invocable par une personne morale (entreprise de tendance) dans le cadre de relations commerciales.

Temps partiel et requalification du contrat de travail en temps complet

- Soc., 22 mai 2024, pourvoi n° 22-11.623, FS-B

Sommaire n° 1 :

La seule conclusion d'un contrat de travail à temps partiel d'une durée inférieure à la durée minimale de vingt-quatre heures par semaine prévue par l'article L.3123-27 du code du travail n'entraîne pas la requalification du contrat en contrat à temps complet.

Sommaire n° 2 :

Les dispositions de l'article L.3123-27 du code du travail portant sur la durée minimale de travail des contrats de travail à temps partiel s'appliquent dans le respect de la limite fixée à l'article R.5221-26 du même code de la durée maximale annuelle de travail destinée à garantir que l'activité salariée du travailleur étranger titulaire d'un titre de séjour ou d'un visa de séjour d'une durée supérieure à trois mois portant la mention étudiant demeure accessoire.

Commentaire :

La chambre sociale de la Cour de cassation juge pour la première fois que le respect de la durée minimale prévue pour les contrats de travail à temps partiel (24 heures par semaine à défaut de convention ou d'accord de branche étendu selon l'article L. 3123-27 du code du travail) s'applique également dans la situation des travailleurs étrangers, titulaires d'un titre de séjour ou d'un visa de séjour d'une durée supérieure à trois mois portant la mention étudiant, pour lesquels un plafond d'heures de travail est prévu (964 heures par an).

En effet, l'article R. 5221-26, alinéa 1, du code du travail n'entre pas dans la catégorie des exceptions prévues par l'article L. 3123-7 du même code pour lesquelles la durée minimale ne s'applique pas.

Et les dispositions des articles L. 3123-27 du code du travail, qui prévoit la durée minimale susvisée, et R. 5221-26, alinéa 1, du même code, qui prévoit le plafond d'heures susvisé, n'ont pas la même finalité.

Le plafond d'heures de l'article R. 5221-26, alinéa 1, qui est un plafond annuel et non un plafond hebdomadaire, a pour objet de cantonner le travailleur étranger dans la catégorie des étudiants, sur laquelle est fondée la délivrance du titre de séjour. Le dépassement de ce plafond expose donc simplement le travailleur étranger concerné à des sanctions relatives aux règles de séjour.

La durée minimale de l'article L. 3123-27, qui garantit un plancher hebdomadaire pour les salariés à temps partiel, doit être articulée avec le plafond annuel qui limite l'activité des étudiants étrangers. Dans le respect de ces bornes, le salarié peut le cas échéant travailler

certaines semaines pour une durée pouvant aller jusqu'à trente-cinq heures hebdomadaires.

Rien n'interdit donc au salarié concerné de travailler pour une durée hebdomadaire pouvant même aller jusqu'à la durée légale, dès lors que sa limite annuelle est respectée.

Au cas présent, un salarié titulaire d'un titre de séjour d'une durée supérieure à trois mois portant la mention étudiant, a été engagé en qualité de vendeur par contrats à durée déterminée à temps partiel.

Il a saisi la juridiction prud'homale à l'effet d'obtenir, notamment, la requalification du temps partiel en temps complet et le paiement d'un rappel de salaire subséquent.

Sur ces deux points, la chambre sociale :

- précise, par un motif de pur droit substitué aux motifs critiqués, erronés, que le non-respect de la durée minimale de vingt-quatre heures hebdomadaires n'est pas une cause de requalification d'un contrat à temps partiel en contrat à temps complet, et approuve, en conséquence, le rejet de la demande du salarié en ce sens,
-
- en revanche, censure l'arrêt attaqué qui, pour débouter l'intéressé de sa demande en paiement d'un rappel de salaire sur la base de 24 heures de travail par semaine, retient qu'en application de l'article R. 5221-26, alinéa 1, du code du travail le salarié ne peut prétendre à travailler plus de 18 heures par semaine.

Détachement intracommunautaire, affiliation à une caisse de congés payés et droits équivalents à congés

- Soc., 19 juin 2024, pourvoi n° 21-20.288, FS-B

Sommaire :

Il résulte de l'article D. 3141-26 du code du travail, dans sa rédaction antérieure au décret n° 2016-1553 du 18 novembre 2016, que, pour s'exonérer de l'obligation d'affiliation à la caisse de congés payés, l'employeur doit justifier que les droits à congés payés accordés aux salariés détachés sont du même niveau que ceux prévus par le droit français, mais aussi qu'ils peuvent être effectivement exercés dans des conditions au moins équivalentes à celles résultant du mécanisme d'adhésion à la caisse de congés payés.

Commentaire :

Dans cette affaire, une caisse de congés payés dans le secteur du bâtiment avait fait assigner une société de droit polonais, qui exerçait son activité en France mais n'avait pas adhéré à ses services pour obtenir sa condamnation à lui transmettre la déclaration des salaires et appointements pour la période de février 2013 à janvier 2015 et à lui payer certaines sommes. Par un arrêt confirmatif, la cour d'appel a débouté la caisse de ses demandes aux motifs que la société, qui établissait qu'elle avait accordé aux salariés détachés, pendant le temps de leur détachement sur le sol français, des droits à congés équivalents à ceux prévus par la législation française, n'avait pas l'obligation de s'affilier à la caisse de congés payés.

La chambre sociale de la Cour de cassation censure la décision de la cour d'appel pour un grief de manque de base légale et lui reproche de ne pas avoir vérifié que les droits à congés payés accordés aux salariés détachés pouvaient être effectivement exercés dans des conditions aux moins équivalentes à celles résultant du mécanisme d'adhésion à la caisse de congés payés. En effet, le système de caisse de congés payés a pour objet d'assurer l'effectivité des droits à congés des salariés travaillent dans des secteurs où les conditions d'exécution des contrats de travail pourraient perturber l'exercice des droits à congés payés.

Cet arrêt, qui tranche une question inédite, rappelle aux juges du fond que les dispositions de l'article D. 3141-26 du code du travail fixent deux critères de comparaison : l'un quantitatif, l'autre qualitatif. Ainsi, il ne suffit pas que les droits à congés payés soient au moins égaux en nombre à ceux prévus par le droit français, il faut aussi qu'ils soient exercés dans des conditions au moins équivalentes.

C'est d'ailleurs la conception de la Cour de justice de l'Union européenne, qui admet que l'on puisse imposer à une entreprise recourant à des salariés détachés d'adhérer à une caisse de congés payés instituée dans l'Etat du lieu de détachement, pourvu qu'une protection équivalente ne soit pas assurée dans le pays d'origine. Elle a notamment précisé dans son arrêt du 25 octobre 2001 (CJCE, arrêt du 25 octobre 2001, Finalarte Sociedade de Construção Civil Lda / Urlaubs- und Lohnausgleichskasse der Bauwirtschaft, C- 49/98 e.a., C-52/98, C-53/98, C-54/98, C-68/98, C-69/98, C-70/98, C-71/98) qu'il importe de vérifier que la réglementation en cause comporte, pour les travailleurs détachés concernés, un avantage réel qui contribue, de manière significative, à leur protection sociale et, d'autre part, que l'application de cette réglementation de l'Etat membre du lieu de détachement, soit proportionnée à l'objectif d'intérêt général poursuivi.

SANTÉ AU TRAVAIL

Recours contre l'avis du médecin du travail et expertise : validité de la désignation, dans le cadre d'une procédure accélérée au fond, d'un médecin inspecteur du travail territorialement incompetent en cas d'indisponibilité du médecin territorialement compétent ou de récusation de celui-ci

- Soc., 22 mai 2024, pourvoi n° 22-22.321, FS-B+R

Sommaire :

L'article L. 4624-7, I et II, du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2019-738 du 17 juillet 2019, dispose que le salarié ou l'employeur peut saisir le conseil de prud'hommes selon la procédure accélérée au fond d'une contestation portant sur les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail reposant sur des éléments de nature médicale en application des articles L. 4624-2, L. 4624-3 et L. 4624-4 et que le conseil de prud'hommes peut confier toute mesure d'instruction au médecin inspecteur du travail territorialement compétent pour l'éclairer sur les questions de fait relevant de sa compétence.

L'article R. 4624-45-2 du même code, dans sa rédaction issue du décret n° 2019-1419 du 20 décembre 2019, énonce qu'en cas d'indisponibilité du médecin inspecteur du travail ou en cas de récusation de celui-ci, notamment lorsque ce dernier est intervenu dans les

conditions visées à l'article R. 4624-43, le conseil de prud'hommes statuant selon la procédure accélérée au fond peut désigner un autre médecin inspecteur du travail que celui qui est territorialement compétent.

En application de l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, la Cour européenne des droits de l'homme juge que lorsque la collaboration d'un expert s'avère nécessaire au cours de la procédure, il incombe au juge d'assurer la mise en état et la conduite rapide du procès (CEDH, arrêt du 8 juin 2006, *Sürmeli c. Allemagne*, n° 75529/01).

Il en résulte qu'à l'occasion d'une mesure d'instruction ordonnée sur le fondement de l'article L. 4624-7 du code du travail, un juge qui constate qu'aucun médecin inspecteur du travail n'est disponible pour réaliser la mesure d'instruction peut désigner un autre médecin pour permettre son exécution.

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

L'arrêt est cité dans le podcast « La Sociale Le Mag » n° 28, juin 2024, Actualités.

Droit de retrait : exercice injustifié et retenue sur salaire

- Soc., 22 mai 2024, pourvoi n° 22-19.849, FS-B

Sommaire :

Il résulte des articles L. 4131-1 et L. 4131-3 du code du travail que lorsque les conditions de l'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies, le salarié s'expose à une retenue sur salaire, l'employeur n'étant pas tenu de saisir préalablement le juge du bien-fondé de l'exercice de ce droit par le salarié.

Commentaire :

L'article L. 4131-3 du code du travail dispose qu'aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

En l'espèce, l'employeur (une compagnie aérienne) avait effectué une retenue sur salaire correspondant à l'absence d'activité des membres du personnel navigant commercial à la suite de l'exercice de leur droit de retrait. Les syndicats invitaient la Cour de cassation à juger que l'employeur ne pouvait d'office procéder à une telle retenue, et devait préalablement saisir le juge aux fins de reconnaissance du caractère illégitime de l'exercice du droit de retrait par le salarié.

La Cour rejette le pourvoi. Il n'existe en effet aucun texte posant une présomption de légitimité de l'exercice du droit de retrait. Dans ces conditions, la retenue sur le salaire ne constitue pas une sanction pécuniaire, mais la conséquence de l'absence d'exécution du travail par le salarié. Il appartient donc à celui-ci de saisir le juge, éventuellement en référé, pour voir juger légitime l'exercice du droit de retrait, et obtenir le paiement de son salaire.

Expertise pour risque grave : possibilité d'entendre les salariés concernés pourvu qu'ils y aient consenti

- Soc., 10 juillet 2024, pourvoi n° 22-21.082, FS-B

Sommaire :

Il résulte des articles L. 4614-12, L. 4614-13, L. 4121-2 et L. 4612-3 du code du travail que l'expert désigné dans le cadre d'une expertise pour risque grave, s'il considère que l'audition de certains salariés de l'entreprise est utile à l'accomplissement de sa mission, peut y procéder à la condition d'obtenir l'accord des salariés concernés.

Commentaire :

A la suite d'une alerte pour risque grave dans l'entreprise, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a fait appel à un expert sur le fondement des dispositions de l'article L. 4614-12 du code du travail.

A cette occasion, se posait la question des conditions dans lesquelles des auditions de salariés peuvent avoir lieu lors d'une mission d'expertise.

La Cour de cassation a déjà jugé qu'il résulte des dispositions des articles L. 2315-82 et L. 2315-83 du code du travail que l'expert-comptable, désigné par un comité social et économique dans le cadre de la consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, s'il considère que l'audition de certains salariés de l'entreprise est utile à l'accomplissement de sa mission, ne peut y procéder qu'à la condition d'obtenir l'accord exprès de l'employeur et des salariés concernés (Soc., 28 juin 2023, pourvoi n°22-10.293, publié au Bulletin).

Dans le cadre d'une expertise pour risque grave, la Cour de cassation ne reprend pas la condition relative à l'accord exprès de l'employeur et conditionne la possibilité pour l'expert d'auditionner les salariés à l'utilité de cette mesure pour l'accomplissement de sa mission et à l'accord préalable des salariés concernés.

La Cour de cassation précise en outre qu'il appartient aux juges du fond, en cas de contestation par l'employeur, d'apprécier la nécessité des auditions prévues par l'expert pour accomplir sa mission.

TRANSFERTS D'ENTREPRISES

Transfert d'entreprise et bénéfice d'avantages collectifs de l'entreprise d'accueil

- Soc., 22 mai 2024, pourvoi n° 23-10.214, FS-B

Sommaire :

Selon l'article L. 1224-1 du code du travail, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, tous les contrats de travail en cours au jour de cette modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Il en résulte que l'employeur ne peut refuser aux salariés transférés le bénéfice dans l'entreprise d'accueil des

avantages collectifs, qu'ils soient instaurés par voie d'accords collectifs, d'usages ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, au motif que ces salariés tiennent des droits d'un usage ou d'un engagement unilatéral en vigueur dans leur entreprise d'origine au jour du transfert ou des avantages individuels acquis en cas de mise en cause d'un accord collectif.

Doit être cassé l'arrêt qui rejette la demande d'un salarié de bénéficier d'un bonus annuel perçu par les salariés de l'entreprise absorbante et calculé sur la base d'un taux plus avantageux que celui qu'il percevait dans son entreprise d'origine, au motif que, compte tenu de la fusion-absorption, la société absorbante était légalement tenue de maintenir au bénéfice des salariés transférés les droits qu'ils tenaient d'un engagement unilatéral, en vigueur au jour du transfert, dans leur entreprise d'origine.

Commentaire :

À la suite du transfert de son contrat de travail, un salarié a sollicité un rappel de salaire au titre de sa rémunération variable, consistant en un bonus « corporate », en invoquant le bénéfice du taux appliqué au sein du nouvel employeur (taux de 12,5%) et résultant d'un engagement unilatéral de ce dernier, plus favorable que celui appliqué au sein du précédent employeur (taux de 5 %).

S'inspirant de la solution adoptée dans un arrêt rendu en 2016 (Soc., 13 octobre 2016, pourvoi n° 14-25.411, Bull. 2016, V, n° 189), la chambre sociale rappelle que les salariés dont le contrat de travail est transféré doivent, par le mécanisme du transfert légal prévu par l'article L. 1224-1 du code du travail, bénéficier immédiatement des dispositions du statut collectif de l'entreprise d'accueil si elles leur sont plus favorables, ce, nonobstant le maintien, au profit de ces derniers, d'avantages résultant pour eux du statut collectif du précédent employeur.

Il convient de rappeler que, à l'inverse, les salariés « historiques » de l'entreprise d'accueil ne peuvent, pour leur part, revendiquer le bénéfice des avantages maintenus aux salariés transférés.

Transfert d'entreprise, statut collectif de l'entreprise d'accueil et salarié protégé

- Soc., 22 mai 2024, pourvoi n° 22-14.984, FS-B

Sommaire n° 1 :

Selon l'article L. 1224-1 du code du travail, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, tous les contrats de travail en cours au jour de cette modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Il en résulte que l'employeur ne peut refuser aux salariés transférés le bénéfice dans l'entreprise d'accueil des avantages collectifs, qu'ils soient instaurés par voie d'accords collectifs, d'usages ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, au motif que ces salariés tiennent des droits d'un usage ou d'un engagement unilatéral en vigueur dans leur entreprise d'origine au jour du transfert ou des avantages individuels acquis en cas de mise en cause d'un accord collectif. Prive sa décision de base légale, l'arrêt qui s'abstient de rechercher, ainsi qu'il le lui était demandé, si les conditions dans lesquelles l'employeur de l'entreprise d'accueil avait décidé de verser aux salariés de son entreprise, un bonus calculé selon un mode prédéterminé ne caractérisaient pas de sa part un engagement unilatéral, de sorte que le salarié dont le

contrat de travail était transféré pouvait prétendre, au bénéfice de cet avantage collectif dans les conditions fixées par cet engagement.

Sommaire n° 2 :

Justifie légalement sa décision la cour d'appel qui, ayant constaté qu'un salarié protégé avait fait l'objet d'une autorisation de transfert délivrée par l'inspecteur du travail et qu'aucun recours n'avait été formé à l'encontre de cette décision administrative dont l'illégalité n'avait pas été invoquée par voie d'exception devant elle, a énoncé qu'il n'appartenait dès lors pas à la juridiction de l'ordre judiciaire de statuer sur ce transfert.

Commentaire :

Dans cette affaire, le salarié, qui avait la qualité de salarié protégé, reprochait à la cour d'appel d'avoir déclaré ses demandes relatives au transfert de son contrat de travail irrecevables au motif que l'inspecteur du travail avait autorisé ledit transfert par une décision définitive et qu'il n'appartenait pas à la juridiction de l'ordre judiciaire de statuer sur le transfert ainsi autorisé, alors que l'autorisation de transfert n'était pas motivée par l'application de l'article L. 1224-1 du code du travail mais par l'accord exprès qu'il avait donné au changement d'employeur.

La chambre sociale approuve ici la décision de la cour d'appel en soulignant qu'aucune exception d'illégalité de la décision administrative n'avait été invoquée devant elle.

LIBERTÉS FONDAMENTALES

Discrimination à raison du handicap : convention de New York du 30 mars 2007 et office du juge

- Soc., 15 mai 2024, pourvoi n° 22-11.652, FP-B+R

Sommaire :

Il résulte des articles 2, 5 et 27 de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, signée à New York le 30 mars 2007, des articles 2, §2, et 5 de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, ensemble des articles L.1133-3, L.1133-4, L.1134-1 et L.5213-6 du code du travail que le juge, saisi d'une action au titre de la discrimination en raison du handicap, doit, en premier lieu, rechercher si le salarié présente des éléments de faits laissant supposer l'existence d'une telle discrimination, tels que le refus, même implicite, de l'employeur de prendre des mesures concrètes et appropriées d'aménagements raisonnables, le cas échéant sollicitées par le salarié ou préconisées par le médecin du travail ou le comité social et économique en application des dispositions des articles L. 1226-10 et L. 2312-9 du code du travail, ou son refus d'accéder à la demande du salarié de saisir un organisme d'aide à l'emploi des travailleurs handicapés pour la recherche de telles mesures. Il appartient, en second lieu, au juge de rechercher si l'employeur démontre que son refus de prendre ces mesures est justifié par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination en raison du handicap, tenant à l'impossibilité

matérielle de prendre les mesures sollicitées ou préconisées ou au caractère disproportionné pour l'entreprise des charges consécutives à leur mise en œuvre.

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

L'arrêt est cité dans le podcast « La Sociale Le Mag » n° 28, juin 2024, Actualités.

Harcèlement d'un salarié par un autre, obligation de sécurité de l'employeur et contrôle de la cause réelle et sérieuse du licenciement

- Soc., 12 juin 2024, pourvoi n° 23-14.292, FS-B

Sommaire :

Il résulte des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers les salariés, doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et faire cesser notamment les agissements sexistes définis par l'article L. 1142-2-1 du même code comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Doit en conséquence être censuré l'arrêt qui condamne un employeur à payer des dommages-intérêts à son ancien salarié licencié pour avoir tenu des propos à connotation sexuelle, insultants et dégradants envers deux autres salariées, aux motifs que le licenciement apparaît disproportionné, aucune sanction antérieure n'ayant été prononcée pour des propos similaires tenus par le passé, quand l'employeur en avait connaissance, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait proféré envers deux de ses collègues, de manière répétée, des propos à connotation sexuelle, insultants et dégradants, ce qui était de nature à caractériser, quelle qu'ait pu être l'attitude antérieure de l'employeur tenu à obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, un comportement fautif constitutif d'une cause réelle et sérieuse fondant le licenciement décidé par ce dernier.

Commentaire :

Dans cette affaire, la chambre sociale se prononce sur le contrôle qu'elle entend exercer sur la cause réelle et sérieuse du licenciement, dans le cas particulier d'une faute reprochée au salarié (propos à connotation sexuelle) mettant en jeu l'obligation de sécurité de l'employeur. Si la chambre sociale a laissé aux juges du fond l'appréciation de la cause réelle et sérieuse de licenciement et n'exerce qu'un contrôle léger sur la qualification de la faute, elle se montre particulièrement attentive vis-à-vis des comportements à connotation sexuelle, l'employeur étant tenu d'une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs.

Ainsi, par exemple, en présence de comportements déplacés à caractère sexuel, un licenciement pour faute grave est légalement justifié, quels que soient l'ancienneté ou les états de service du salarié fautif (Soc., 7 juin 2011, pourvoi n° 09-43.113 ; Soc. 13 juillet 2017, pourvoi n°16-12.493). Le juge du fond doit déduire de ses constatations, selon lesquelles le salarié avait tenu à l'encontre d'une collègue de travail des propos dégradants à caractère

sexuel, que le maintien dans l'entreprise est rendu impossible (Soc., 27 mai 2020, pourvoi n° 18-21.877).

L'existence de l'obligation de sécurité à la charge de l'employeur justifie un contrôle de la Cour de cassation, qui considère que les motifs de l'arrêt tenant à la tolérance des faits par l'employeur et au fait qu'il ait envisagé une sanction moindre ne sont pas de nature à enlever aux faits leur qualification de cause réelle et sérieuse choisie par l'employeur

Il résulte de cette décision que l'employeur a le choix de ne pas prononcer le licenciement du salarié, pouvant notamment choisir une mutation permettant la protection de la santé et de la sécurité des salariés. Mais dès lors qu'il emprunte la voie du licenciement disciplinaire, celui-ci repose nécessairement sur une cause réelle et sérieuse.

Harcèlement, salarié protégé et recevabilité à agir dans l'intérêt collectif de la profession

- Soc., 10 juillet 2024, pourvoi n° 22-22.803, FS-B

Sommaire :

Il résulte de l'article L. 2132-3 du code du travail qu'un syndicat, lorsque les éléments invoqués par un salarié titulaire d'un mandat syndical ou représentatif comme laissant supposer un harcèlement moral sont en lien avec l'exercice des fonctions syndicales ou représentatives de ce salarié, est recevable à agir en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession.

Commentaire :

La question inédite, posée à la Cour de cassation, était de savoir si un syndicat peut agir en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession en cas de harcèlement moral subi par un salarié titulaire d'un mandat syndical.

Elle décide que, dès lors que les éléments invoqués par ce salarié comme laissant supposer un harcèlement moral sont en lien avec l'exercice des fonctions syndicales ou représentatives de ce salarié, le syndicat est recevable à agir en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession. Au stade de l'examen de la recevabilité de la demande, le juge doit seulement s'en tenir aux éléments invoqués et non rechercher s'ils sont établis.

Cet arrêt s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence de la Cour de cassation puisque celle-ci a jugé, dans un arrêt du 13 janvier 2021 que le syndicat, qui poursuit le paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant d'un licenciement dont il est soutenu qu'il a été prononcé de façon discriminatoire en considération de l'appartenance ou de l'activité syndicale du salarié, de sorte que la violation invoquée des dispositions relatives à l'interdiction de toute discrimination syndicale est de nature à porter un préjudice à l'intérêt collectif de la profession, est recevable en son action. (Soc., 13 janvier 2021, pourvoi n° 19-17.182, publié au Bulletin).

Violation d'une clause de non-concurrence par le salarié et conditions de remboursement de la contrepartie financière perçue par le salarié à l'employeur

- Soc., 22 mai 2024, pourvoi n° 22-17.036, FS-B

Sommaire :

Lorsqu'une clause de non-concurrence est annulée, le salarié qui a respecté une clause de non-concurrence illicite peut prétendre au paiement d'une indemnité en réparation du fait que l'employeur lui a imposé une clause nulle portant atteinte à sa liberté d'exercer une activité professionnelle de sorte que l'employeur n'est pas fondé à solliciter la restitution des sommes versées au titre de la contrepartie financière de l'obligation qui a été respectée.

Toutefois, l'employeur qui prouve que le salarié a violé la clause de non-concurrence pendant la période au cours de laquelle elle s'est effectivement appliquée, est fondé à solliciter le remboursement de la contrepartie financière indûment versée à compter de la date à laquelle la violation est établie.

Commentaire :

Le présent arrêt s'inscrit dans la droite ligne de la jurisprudence de la chambre sociale sur les conséquences de la nullité de la clause de non-concurrence, lorsqu'une contrepartie financière a été payée au salarié en exécution de la clause (Soc., 28 octobre 1997, pourvoi n° 94-43.792, Bull. 1997, V, n° 342 ; Soc., 27 septembre 2017, pourvoi n° 16-12.852).

Le salarié qui a respecté cette clause ayant subi de manière injustifiée une atteinte à sa liberté de travailler, il n'a pas à restituer la contrepartie qui lui a été versée, ce qui s'analyse alors en une réparation de son préjudice. Si toutefois, l'employeur démontre que le salarié n'a pas respecté l'obligation de non-concurrence, il est fondé à réclamer au salarié le remboursement de la contrepartie : en effet, le salarié n'ayant subi aucun préjudice résultant de la nullité de la clause de non-concurrence, cette nullité produit alors ses effets classiques, et emporte restitution de la somme versée en exécution de cette clause.

Licenciement pour motif personnel : salaire de référence pour le calcul des indemnités de rupture du salarié en arrêt de travail ou à temps partiel thérapeutique

- Soc., 12 juin 2024, pourvoi n° 23-13.975, FS-B

Sommaire :

Il résulte de la combinaison des articles L. 1132-1, L. 1234-5, L. 1235-3, L. 1234-9 et R. 1234-4 du code du travail que lorsque le salarié en raison de son état de santé travaille selon un temps partiel thérapeutique lorsqu'il est licencié, le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi que de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est le salaire perçu par le salarié antérieurement

au temps partiel thérapeutique et à l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé et que l'assiette de calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celle des douze ou des trois derniers mois précédant le temps partiel thérapeutique et l'arrêt de travail pour maladie l'ayant, le cas échéant, précédé.

Commentaire :

Cet arrêt complète la jurisprudence de la Cour de cassation relative au salaire de référence à prendre en compte pour la détermination des droits du salarié en arrêt de travail ou en temps partiel thérapeutique.

Après avoir, pour le calcul de l'indemnité d'éviction en cas de nullité du licenciement (Soc., 9 décembre 2020, pourvoi n° 19-16.448, publié au Bulletin) et pour la détermination de l'assiette de la répartition de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise (Soc., 20 septembre 2023, pourvoi n° 22-12.293, publié au Bulletin), refusé de tenir compte du salaire réduit durant le mi-temps thérapeutique, la Cour de cassation établit la règle selon laquelle il convient, pour le calcul de l'indemnité compensatrice de préavis et de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de prendre pour référence le salaire antérieur au temps partiel thérapeutique.

Elle précise également que le salaire de référence est celui perçu avant l'arrêt de travail pour maladie ayant, le cas échéant, précédé le temps partiel thérapeutique, solution qu'elle avait déjà adoptée pour le calcul de l'indemnité d'éviction en cas de licenciement nul (Soc., 1er juin 2023, pourvoi n° 21-21.191, publié au Bulletin).

La chambre rappelle ainsi l'abandon de sa jurisprudence résultant d'un arrêt de restreinte non publié (Soc., 26 janvier 2011, pourvoi n° 09-66.453), selon laquelle en l'absence de dispositions le prévoyant dans la convention collective, le salarié ne pouvait prétendre à ce que le montant de son indemnité soit calculé sur la base des salaires qu'il aurait perçus s'il n'avait pas travaillé dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique.

Licenciement pour motif économique : obligation de reclassement de l'employeur dans le cadre d'un PSE homologué par l'administration

- Soc., 15 mai 2024, pourvoi n° 22-20.650, FS-B

Sommaire :

Il résulte de l'article L.1233-4 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, qu'il appartient à l'employeur, même quand un plan de sauvegarde de l'emploi homologué par l'administration a été établi, de rechercher s'il existe des possibilités de reclassement prévues ou non dans ce plan et de faire des offres précises, concrètes et personnalisées à chacun des salariés dont le licenciement est envisagé, de chacun des emplois disponibles, correspondant à leur qualification.

Commentaire :

La Cour de cassation, compétente pour contrôler le respect par l'employeur de son obligation individuelle de reclassement, juge que, quand bien même la décision unilatérale de l'employeur portant plan de sauvegarde de l'emploi a été préalablement homologuée par la DIRECCTE, il appartient à l'employeur de justifier, devant le juge judiciaire, du périmètre du groupe de reclassement et des recherches précises, concrètes et sérieuses de postes de reclassement qu'il a menées dans ce périmètre.

Le Conseil d'Etat, dans un arrêt du 22 juillet 2021 (n° 427004 SCP Becheret Thierry Senechal Gorias (BTSG)), a quant à lui exclu la possibilité pour l'inspecteur du travail de remettre en cause le périmètre de reclassement fixé dans le plan de reclassement, lorsque le licenciement du salarié protégé est inclus dans un licenciement collectif ayant donné lieu à homologation par la DIRECCTE du document unilatéral de l'employeur fixant le contenu du PSE, et donc du plan de reclassement.

Cet arrêt s'inscrit dans la délimitation jurisprudentielle des frontières entre les compétences respectives du juge administratif et du juge judiciaire.

Licenciement pour motif économique : application dans le temps de l'obligation de reclassement de l'employeur

- Soc., 15 mai 2024, pourvoi n° 22-12.546, FS-B

Sommaire :

D'abord, il résulte de l'article L.1233-4 du code du travail, dans sa rédaction en vigueur du 20 mai 2010 au 8 août 2015, qu'il appartient à l'employeur, même quand un plan de sauvegarde de l'emploi validé par l'administration a été établi, de rechercher s'il existe des possibilités de reclassement prévues ou non dans ce plan et de faire des offres précises, concrètes et personnalisées à chacun des salariés dont le licenciement est envisagé, de chacun des emplois disponibles, correspondant à leur qualification.

Ensuite, il résulte de l'article L. 1233-4-1 du code du travail, dans sa rédaction en vigueur du 20 mai 2010 au 8 août 2015, que l'employeur, qui n'a pas adressé aux salariés un questionnaire de reclassement faisant mention des toutes les implantations situées hors du territoire national, ne peut se prévaloir du silence des salariés et reste tenu de formuler des offres de reclassement précises et personnalisées hors du territoire national.

Commentaire :

S'agissant du périmètre géographique de reclassement, l'arrêt fait application d'un droit « mort », le licenciement ayant été prononcé en 2014, avant la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 ayant supprimé l'obligation légale de reclassement à l'étranger à l'initiative de l'employeur, pour les procédures de licenciement pour motif économique engagées à compter du 8 août 2015, et l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail et applicable aux procédures de licenciement engagées à compter du 24 septembre 2017, ayant abrogé l'article L. 1233-4-1 et modifié l'article L. 1233-4, afin de circonscrire le périmètre de l'obligation de reclassement aux seuls « emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. »

En l'état du droit applicable, il appartenait à l'employeur d'adopter une démarche en deux temps, en communiquant d'abord à chaque salarié concerné, préalablement au licenciement, sans prendre l'initiative de procéder à un tri, la liste des implantations situées hors du territoire national et en lui demandant s'il acceptait de recevoir des offres de reclassement à l'étranger avec ou sans réserve quant à l'emploi, la localisation ou la rémunération, puis ensuite, tenant compte des restrictions exprimées, d'adresser des offres éventuelles résultant des recherches qu'il avait entreprises à celui qui a manifesté son accord.

Mais, au-delà du rappel de cette jurisprudence classique, la Cour de cassation, compétente pour contrôler le respect par l'employeur de son obligation individuelle de reclassement, affirme que, lorsque le PSE résulte d'un accord collectif majoritaire validé par la DIRRECTE, il appartient à l'employeur de justifier, devant le juge judiciaire, du périmètre du groupe de reclassement et des recherches précises, concrètes et sérieuses de postes de reclassement qu'il a menées dans ce périmètre.

Licenciement pour motif économique : appréciation du motif au regard du rattachement de l'entreprise spécialisée à un secteur d'activité

- Soc., 26 juin 2024, pourvoi n° 23-15.503, FS-B

Sommaire :

Il résulte de l'article L.1233-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, que la spécialisation d'une entreprise dans le groupe ne suffit pas à exclure son rattachement à un secteur d'activité plus étendu, au sein duquel doivent être appréciées les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise.

Est en conséquence approuvé l'arrêt qui, ayant pris en considération un faisceau d'indices relatifs, notamment, à la nature des produits, biens ou services délivrés, à la clientèle ciblée et aux réseaux et modes de distribution sans qu'il ne soit distingué de marchés différenciés, a pu en déduire que la spécialisation invoquée ne suffisait pas à exclure le rattachement de l'entreprise à un secteur d'activité plus étendu au regard du périmètre pertinent du secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique de la rupture.

Commentaire :

De manière constante, la Cour de cassation juge que les difficultés économiques doivent être appréciées au regard du secteur d'activité du groupe auquel appartient l'entreprise concernée (Soc. 5 avril 1995, pourvoi n° 93-42.690, Bull. V n° 213, arrêt Vidéocolor).

La chambre sociale n'a pas donné de définition abstraite du secteur d'activité en raison de la diversité des situations que recouvre cette notion essentielle pour l'appréciation de la cause économique du licenciement, laissant la détermination du secteur d'activité du groupe dont relève l'entreprise au pouvoir souverain des juges du fond.

Mais, s'inspirant de la jurisprudence de la Cour de cassation, l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a introduit à l'article L.1233-3, alinéas 2 et 4, du code du travail une définition légale du secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement, applicable aux ruptures notifiées à compter du 24 septembre 2017.

Dans des litiges récents relevant de l'ancienne rédaction de l'article L. 1233-3 du code du travail, la chambre sociale a déjà fait application, par anticipation, des dispositions nouvelles de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 et de la définition communautaire du « marché », en prenant en compte les critères légaux selon la méthode du faisceau d'indices (Soc., 30 septembre 2020, pourvois n° 19-12.116 à 19.12.174).

Licenciement pour motif économique et plan de départs volontaires : contestation limitée de la cause de la rupture du contrat

- Soc., 26 juin 2024, pourvoi n° 23-15.498, FS-B

Sommaire :

Il résulte des articles 1101 et 1103 du code civil et L. 1221-1 et L. 1233-3 du code du travail, ce dernier dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, que lorsque la rupture du contrat de travail résulte de la conclusion d'un accord amiable intervenu dans le cadre de la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi assorti d'un plan de départs volontaires, soumis aux représentants du personnel, la cause de la rupture ne peut être contestée, sauf fraude ou vice du consentement.

Commentaire :

Par le passé, la Cour de cassation avait précisé, au visa des articles 1134 du code civil, devenu 1101 et 1103 du même code dans leur rédaction postérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 applicables au litige, et L.1221-1 et L. 1233-3 du code du travail, que dès lors que la rupture du contrat de travail pour motif économique résulte de la conclusion d'un accord de rupture amiable conforme aux prévisions d'un accord soumis aux représentant du personnel, la cause de la rupture ne peut être contestée, sauf fraude ou vice du consentement (Soc., 8 février 2012, pourvoi n° 10-27.176, Bull. 2012, V, n° 64).

Le présent arrêt s'inscrit dans la continuité de cette jurisprudence.

Licenciement pour motif économique et plan de départs volontaires : office du juge et séparation des pouvoirs

- Soc., 26 juin 2024, pourvoi n° 23-15.533, FS-B

Sommaire :

Le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, en l'état d'une décision administrative autorisant la rupture amiable dans le cadre de la mise en œuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi assorti d'un plan de départs volontaires devenue définitive, apprécier le caractère réel et sérieux du motif de la rupture au regard de la cause économique ou du respect par l'employeur de son obligation de reclassement.

Doit en conséquence être censuré l'arrêt qui déclare la rupture du contrat de travail d'un salarié protégé sans cause réelle et sérieuse et lui alloue des dommages-intérêts à ce titre,

alors que par une décision devenue définitive cette rupture amiable avait été autorisée par l'inspection du travail.

Commentaire :

Cette affaire est relative au contentieux de la contestation de la cause d'une rupture du contrat de travail lorsque celle-ci est intervenue dans le cadre de la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Plus précisément, la présente décision soulève la problématique des conditions ainsi que des limites de la contestation du motif économique d'une rupture du contrat de travail de salariés protégés lorsque celle-ci a été approuvée par l'inspection du travail.

Selon une jurisprudence constante, au regard du principe de séparation des pouvoirs, il n'appartient pas au juge judiciaire de se prononcer sur le caractère réel et sérieux du motif économique d'un licenciement, dès lors que l'inspection du travail avait préalablement autorisé la rupture du contrat de travail (Soc., 20 juin 2012, pourvoi n°10-28.516, Bull. n°194 ; Soc., 20 septembre 2023, pourvoi n°22-13.494, publié).

La Cour de cassation a également jugé que la rupture amiable du contrat de travail d'un salarié protégé, dans le cadre d'un accord collectif prévoyant un plan de départs volontaires, doit être autorisée par l'inspecteur du travail (Soc., 27 mars 2007, pourvoi n°05-45.310).

La solution s'inscrit dans la continuité d'une précédente décision du 8 février 2012 jugeant également que, dès lors que la rupture du contrat de travail pour motif économique résulte de la conclusion d'un accord de rupture amiable conforme aux prévisions d'un accord soumis aux représentants du personnel, la cause de la rupture ne peut être contestée, sauf fraude ou vice du consentement (Soc., 8 février 2012, pourvoi n°10-27.176, publié).

Le Conseil d'Etat, dans une série d'arrêts du 3 avril 2024, conforte l'analyse de la Cour de cassation (CE, 3 avril 2024, n°469.694, 469.699, 469.700, 469.701).

Rupture conventionnelle individuelle : son annulation pour vice du consentement de l'employeur entraîne les effets d'une démission

- Soc., 19 juin 2024, pourvoi n° 23-10.817, FS-B

Sommaire :

Lorsque le contrat de travail est rompu en exécution d'une convention de rupture ensuite annulée en raison d'un vice du consentement de l'employeur, la rupture produit les effets d'une démission.

Commentaire :

Lorsque le contrat de travail est rompu en exécution d'une convention de rupture ensuite annulée à l'initiative du salarié, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Soc., 23 mai 2013, pourvoi n° 12-13.865, Bull. V n° 128 ; Soc., 30 mai 2018, pourvoi n° 16-15.273, Bull. V n° 89).

En revanche, le salarié dont le consentement n'a pas été vicié a signé en connaissance de cause la convention et a ainsi manifesté sa volonté claire et non équivoque de rompre le

contrat de travail : la nullité de la convention doit donc avoir pour conséquence de qualifier la rupture de démission, si celle-ci est annulée en raison d'un vice du consentement de l'employeur à la rupture conventionnelle.

L'arrêt répond par ailleurs à une question, soulevée par le premier moyen du pourvoi, relative aux conditions d'application de l'article 1137 du code civil, qui a consacré la notion de réticence dolosive, c'est-à-dire la dissimulation intentionnelle par d'un des contractants d'une information dont il sait le caractère déterminant pour l'autre partie. En l'espèce, le salarié, qui n'était lié par aucune clause de non-concurrence, avait dissimulé à l'employeur, à l'occasion des discussions sur la rupture conventionnelle, son projet de création d'une entreprise concurrente. Le pourvoi tendait à limiter la possibilité de reconnaître une réticence dolosive à l'hypothèse où une partie supporte une obligation d'information de son contractant. La chambre sociale, rejetant le moyen en renvoyant au pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond sur la dissimulation volontaire d'une information déterminante, écarte cette interprétation.

Rupture du CDD du conseiller du salarié et périmètre de l'obligation de saisir l'inspecteur du travail

- Soc., 10 juillet 2024, pourvoi n° 22-21.856, FS-B

Sommaire :

Bien qu'il ne figure pas dans la liste de l'article L.2412-1 du code du travail, il résulte de la recodification à droit constant issue de l'ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 relative au code du travail que le conseiller du salarié en contrat à durée déterminée bénéficie de la protection prévue à l'article L. 2421-8 du code du travail.

Toutefois, la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ayant modifié les circonstances dans lesquelles l'employeur saisit l'inspecteur du travail, il y a lieu de juger désormais qu'en application des articles L. 2412-1, L. 2421-7 et L. 2421-8 du code du travail, la rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un conseiller du salarié avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'inaptitude constatée par le médecin du travail, ou à l'arrivée du terme lorsque l'employeur n'envisage pas de renouveler un contrat comportant une clause de renouvellement, ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail, mais qu'en revanche, il n'y a pas lieu de saisir l'inspecteur du travail dans le cas de l'arrivée du terme d'un contrat à durée déterminée ne relevant pas des contrats conclus sur le fondement du 3° de l'article L. 1242-2 du même code et ne comportant pas de clause de renouvellement.

Commentaire :

Dans cette affaire, était posée la question de savoir si les conseillers du salarié, titulaires d'un contrat à durée déterminée, bénéficient ou non de la protection obligeant l'employeur à solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail de ne pas renouveler le contrat à durée déterminée lorsque celui-ci arrive à son terme. La Cour de cassation a jugé, dans un arrêt du 7 juillet 2021, à propos d'un salarié en contrat à durée déterminée, que bien que non mentionné à l'article L. 2412-1 du code du travail, la recodification étant intervenue à droit constant, le conseiller du salarié bénéficie de la protection de l'article L. 2421-8 du code du

travail, lequel impose, lorsque le contrat à durée déterminée arrive à son terme, que l'inspecteur du travail autorise préalablement la cessation du lien contractuel (Soc., 7 juillet 2021, pourvoi n° 19-23.989).

Depuis la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, les dispositions du chapitre du code du travail relatives à la protection en cas de rupture d'un contrat à durée déterminée ont été modifiées. Ainsi, les cas où l'autorisation de l'inspecteur du travail est requise au bénéfice des salariés protégés en contrat à durée déterminée ont été réduits.

La saisine de l'inspecteur du travail n'est exigée que dans le cas de rupture anticipée du contrat à durée déterminée pour faute grave ou inaptitude ou dans le cas du non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée comportant une clause de renouvellement. Par ailleurs, la saisine de l'inspecteur du travail à l'arrivée du terme aux fins de vérifier l'absence de discrimination est réservée aux seuls contrats saisonniers et d'usage.

Au cas d'espèce, le contrat à durée déterminée n'était ni un contrat saisonnier, ni un contrat d'usage et ne comportait pas de clause de renouvellement et il n'y avait pas lieu pour l'employeur de saisir l'inspecteur du travail.

RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Accord collectif : action en nullité et qualité à agir de l'institution représentative du personnel pour violation de ses droits propres

- Soc., 10 juillet 2024, pourvoi n° 22-19.675, FS-B+R

Sommaire :

Eu égard aux effets de l'action en nullité d'un accord collectif, seule l'institution représentative du personnel, dont le périmètre couvre dans son intégralité le champ d'application de l'accord collectif contesté, a qualité à agir par voie d'action en nullité d'un accord collectif aux motifs qu'il viole ses droits propres résultant de l'exercice des prérogatives qui lui sont reconnues par des dispositions légales d'ordre public.

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

Contentieux pré-électoral dans les très petites entreprises

- Soc., 12 juillet 2024, pourvoi n° 24-16.057, FS-B

Sommaire :

Il résulte des articles L. 2122-10-6, L. 2135-1 et L. 2135-4 du code du travail que peuvent seules se porter candidates au scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations syndicales auprès des salariés des entreprises de moins de onze salariés les organisations syndicales de salariés dont les comptes, arrêtés par l'organe chargé de leur direction, ont été approuvés

par l'assemblée générale des adhérents ou par un organe collégial de contrôle désigné par les statuts.

Si un tiers intéressé peut se prévaloir des statuts d'un syndicat pour établir le défaut de pouvoir d'un organe à en approuver les comptes annuels, il ne peut en revanche invoquer, sur le fondement de ces mêmes statuts, l'irrégularité du vote approuvant lesdits comptes pour remettre en cause le respect de la condition de transparence financière.

Un syndicat tiers est dès lors irrecevable à invoquer, pour contester la transparence financière d'un syndicat, l'irrégularité du vote de son assemblée générale, statutairement compétente, sur l'approbation des comptes annuels.

Commentaire :

L'exigence de transparence financière est l'un des critères fixés par l'article L. 2121-1 du code du travail pour déterminer la représentativité des syndicats. Pour l'appréciation de la condition de transparence financière d'une organisation syndicale, l'approbation des comptes de ce syndicat pour un exercice clos doit avoir lieu au plus tard à la clôture de l'exercice suivant (Soc., 2 février 2022, pourvoi n° 21-60.046, publié) et en l'absence d'approbation des comptes par l'organe statutaire compétent pour le faire, la condition de transparence financière n'est pas remplies (Soc., 13 juin 2019, pourvoi n° 18-24.814).

Dans cette affaire, le tribunal a déclaré un syndicat irrecevable à se porter candidat au scrutin en retenant qu'à défaut d'identification du prestataire technique en charge d'attester les données du vote électronique, la majorité des votes statutairement exigée ne pouvait être vérifiée, de sorte que le syndicat ne justifiait pas que les comptes aient été approuvés.

La Cour de cassation censure ce jugement par un moyen soulevé d'office en énonçant que, si un tiers intéressé peut se prévaloir des statuts d'un syndicat pour établir le défaut de pouvoir d'un organe à en approuver les comptes annuels, il ne peut en revanche invoquer, sur le fondement de ces mêmes statuts, l'irrégularité du vote approuvant lesdits comptes pour remettre en cause le respect de la condition de transparence financière.

Cette solution s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence de la Cour de cassation s'agissant de l'impossibilité pour un tiers de contester les conditions dans lesquelles un acte a été adopté par un organe compétent (Soc., 15 février 2023, pourvoi n° 22-60.144 ; Soc., 20 avril 2017, pourvoi n° 16-60.119, Bull. 2017, V, n° 65 ; 2e Civ., 13 juillet 2000, pourvoi n° 98-15.648, Bull. 2000, II n° 125 ; 1re Civ., 20 septembre 2017, pourvoi n° 16-18.442, Bull. 2017, I, n° 194).

- Soc., 12 juillet 2024, pourvoi n° 24-16.082, FS-B

Sommaire :

En application des articles L. 2133-1 et L. 2133-2 du code du travail les unions de syndicats sont composées d'au moins deux syndicats. Elles font connaître le nom et le siège social des syndicats qui la composent.

Lorsque la qualité d'union de syndicats d'une organisation syndicale est contestée, il appartient à celle-ci, si elle n'a pas mentionné le nom des syndicats adhérents dans ses statuts, ni satisfait à la formalité de dépôt en mairie de la liste du nom et du siège social des syndicats qui la composent, de justifier qu'elle est composée d'au moins deux syndicats

ayant déposé en mairie leurs statuts et le nom des personnes chargées de leur direction et de leur administration.

Ne justifie pas de sa qualité d'union de syndicats une organisation syndicale qui se borne à alléguer dans ses statuts qu'elle est une union sans établir que les unions locales et les secteurs mentionnés dans ses statuts sont dotés de la personnalité civile.

Commentaire :

Le scrutin est ouvert aux syndicats qui doivent présenter leur candidature, soit auprès de la direction régionale du travail s'ils se présentent dans une seule région, soit auprès de la Direction générale du travail s'ils se présentent dans plusieurs régions ou au niveau national.

Peuvent être candidates soit des confédérations au niveau national et interprofessionnel, soit des unions de syndicats ou des fédérations compétentes pour une ou plusieurs branches compte tenu des dispositions de l'article R. 2122-35 du code du travail. Les unions de syndicats comptent parmi leurs membres aux moins deux syndicats primaires et ne sont pas concernées par le principe de spécialité qui s'impose aux syndicats primaires en application de l'article L. 2131-2 du code du travail.

En l'espèce, une confédération syndicale contestait la décision du directeur général du travail de retenir la candidature d'une organisation syndicale qui se présentait comme une union de syndicats.

Une union de syndicats n'est pas tenue de produire la liste de tous les syndicats qui en sont membres, mais, pour qu'une organisation syndicale puisse être qualifiée d'union de syndicats, il lui appartient de démontrer qu'elle a parmi ses membres au moins deux syndicats affiliés si sa qualité d'union de syndicats est contestée.

Cette preuve n'ayant pas été rapportée par ledit syndicat, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé contre le jugement ayant déclaré irrecevable cette candidature.

L'arrêt est cité dans le podcast « La Sociale Le Mag » n° 31, rubrique « actualité », novembre 2024.

- Soc., 12 juillet 2024, pourvoi n° 24-16.083, FS-B

Sommaire :

En application des articles L. 2133-1 et L. 2133-2 du code du travail les unions de syndicats sont composées d'au moins deux syndicats. Elles font connaître le nom et le siège social des syndicats qui la composent.

Lorsque la qualité d'union de syndicats d'une organisation syndicale est contestée, il appartient à celle-ci, si elle n'a pas mentionné le nom des syndicats adhérents dans ses statuts, ni satisfait à la formalité de dépôt en mairie de la liste du nom et du siège social des syndicats qui la composent, de justifier qu'elle est composée d'au moins deux syndicats ayant déposé en mairie leurs statuts et le nom des personnes chargées de leur direction et de leur administration.

Ne justifie pas de sa qualité d'union de syndicats une organisation syndicale qui se borne à alléguer dans ses statuts qu'elle est une union sans établir l'existence des cinq « syndicats » visés dans un bulletin d'adhésion, ni que les unions locales, unions de pays et les secteurs figurant dans ses statuts sont dotés de la personnalité civile.

Commentaire :

Dans cette affaire, comme dans le pourvoi précédent (n° 24-16.082, cf. supra), une confédération syndicale contestait la décision du directeur général du travail de retenir la candidature d'un syndicat au niveau multirégional et interprofessionnel qui se présentait comme une union de syndicats. Le syndicat n'ayant pas rapporté la preuve qu'il avait parmi ses membres au moins deux syndicats affiliés, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé contre le jugement ayant déclaré irrecevable cette candidature.

- Soc., 12 juillet 2024, pourvoi n° 24-60.167, FS-B

Sommaire :

Il résulte des articles L. 2122-10-6 et R. 2122-35 du code du travail que, s'agissant du scrutin destiné à mesurer l'audience des organisations syndicales dans les entreprises de moins de onze salariés, seule la candidature de l'organisation syndicale nationale interprofessionnelle doit être validée, quand bien même elle serait postérieure à la candidature d'une organisation syndicale affiliée dont les statuts ne lui donnent pas vocation à être présente au niveau interprofessionnel, et nonobstant toute stipulation statutaire contraire.

Commentaire :

Une fédération syndicale contestait le rejet de sa candidature par le directeur général du travail aux motifs que la candidature de l'union syndicale, à laquelle elle était affiliée, avait déjà été retenue au niveau national et interprofessionnel.

Le tribunal avait déclaré irrecevable cette candidature, en faisant application de la règle chronologique instituée en présence de désignations concurrentes de représentants syndicaux par l'union et le syndicat au sein de la même entreprise (Soc., 29 octobre 2010, pourvoi n° 09-67.969, 09-68.207, Bull. 2010, V, n° 250) et appliquée en cas de dépôt de listes concurrentes pour les élections (Soc., 24 janvier 2018, pourvoi n° 16-22.168, Bull. 2018, V, n° 12).

La Cour de cassation rejette le pourvoi, par une substitution de motifs, sur le fondement notamment de l'article R. 2122-35 du code du travail. Elle a en effet jugé qu'il est nécessaire d'instaurer une règle de principe pour ce scrutin particulier, qui n'est pas comparable aux élections professionnelles dans les entreprises destinées à désigner des représentants du personnel et des représentants syndicaux, et juge donc que la candidature de l'union ou de la confédération syndicale interprofessionnelle nationale est prioritaire, quelle que soit la date de sa candidature et nonobstant toute stipulation statutaire contraire.

L'arrêt est cité dans le podcast « La Sociale Le Mag » n° 31, rubrique « actualité », novembre 2024.

- Soc., 12 juillet 2024, pourvoi n° 24-60.173, FS-B

Sommaire :

La liberté syndicale est consacrée par les articles 2, 3 et 8 de la Convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical du 9 juillet 1948, l'article 11 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'alinéa 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946.

En cas de contestation de la licéité de l'objet d'un syndicat, tel que défini par l'article L. 2131-1 du code du travail, il appartient au juge de rechercher si le syndicat poursuit dans son action un objectif illicite.

Ne donne pas de base légale à sa décision le tribunal judiciaire qui, pour dire que l'Union des syndicats gilets jaunes (USGJ) n'a pas la qualité d'organisation syndicale, retient que les nombreux articles publiés sur le site internet de celle-ci sur les questions sanitaires, concernant plus particulièrement les potentiels effets secondaires des vaccins contre la Covid-19, ne sont liés à aucune revendication concernant spécifiquement les salariés et caractérisent la nature purement politique de l'USGJ, prolongement du mouvement des gilets jaunes, d'une part sans rechercher, ainsi qu'il y était invité, si la publication d'un article, en date du 15 septembre 2022, sur le site internet de l'USGJ dénonçant la suspension du contrat de travail des professionnels de santé et des pompiers ayant refusé de se faire vacciner, n'était pas en lien avec les relations de travail et par conséquent avec la défense des droits ou des intérêts matériels et moraux des membres de l'USGJ, d'autre part sans examiner les autres actions syndicales dont celle-ci se prévalait et ainsi, notamment, la désignation de responsables de section syndicale, l'organisation de manifestations pour la défense collective des salariés, la présentation de candidats aux élections professionnelles et le fait d'avoir fait campagne au sein d'entreprises relevant des branches professionnelles de l'hôtellerie, des transports, des services et de l'industrie.

L'interprétation des statuts d'une organisation syndicale ne relève pas de l'appréciation souveraine des juges du fond.

Il ne résulte pas des statuts de l'USGJ que l'adhésion à cette organisation est ouverte aux employeurs.

Commentaire :

En l'espèce, le tribunal a déclaré irrecevable une union syndicale à se porter candidate au scrutin et a annulé la décision du directeur général du travail retenant sa candidature.

La Cour de cassation censure ce jugement en procédant à une triple cassation.

En effet, les trois premières branches du moyen posaient d'abord la question de la licéité de l'objet du syndicat. Il résulte de la jurisprudence de la Cour de cassation que le juge doit se fonder sur l'action concrète du syndicat dans les entreprises et non pas sur les mentions idéologiques qui figurent dans les statuts (Soc., 13 octobre 2010, pourvoi n° 10-60.130, Bull. 2010, V, n° 235 ; Soc., 9 septembre 2016, pourvoi n° 16-20.605, Bull. 2016, V, n° 160).

En l'espèce, le tribunal, pour dénier à l'union la qualité d'union de syndicats, s'est fondé sur des mentions figurant sur son site internet concernant la politique de vaccination contre le covid 19.

Or, d'une part les publications sur le site internet du syndicat contestaient l'exigence de vaccination des professionnels de santé et les dispositions légales prévoyant la suspension du contrat de travail sans versement de la rémunération pour les professionnels de santé refusant de se faire vacciner, ce qui n'est pas étranger aux relations de travail, d'autre part le syndicat se prévalait d'autres actions syndicales qui n'ont pas été examinées par le tribunal.

Ensuite, la Cour de cassation rappelle que l'interprétation des statuts d'une organisation syndicale ne relève pas de l'appréciation souveraine des juges du fond et énonce, contrairement à ce qu'a retenu le tribunal, qu'il ne résulte pas des statuts de ladite union que l'adhésion à cette organisation est ouverte aux employeurs.

Enfin, la cassation sur les sixièmes et septièmes branches est fondée sur un défaut de motivation. Les statuts font ressortir que l'union se présentait comme une union de syndicats et non comme un syndicat primaire, puisque l'adhésion à cette union est réservée aux syndicats. Le tribunal a estimé qu'aucun document produit ne démontrait que des syndicats primaires avaient adhéré à l'union syndicale et que, dès lors, elle ne pouvait être considérée comme une union de syndicats. Toutefois, il résultait des pièces produites que, devant le tribunal, l'union syndicale démontrait bien l'existence de syndicats affiliés en produisant les statuts de ces syndicats et le récépissé de leur dépôt en mairie.

- Soc., 12 juillet 2024, pourvoi n° 24-60.174, FS-B

Sommaire :

L'article L.2131-2 du code du travail dispose que les syndicats ou associations professionnels de personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des métiers connexes concourant à l'établissement de produits déterminés ou la même profession libérale peuvent se constituer librement.

Il résulte de la distinction opérée par le code du travail entre les syndicats dits primaires et les unions de syndicats que si les unions de syndicats peuvent être intercatégorielles, les syndicats professionnels primaires doivent respecter dans leurs statuts les prescriptions de l'article L. 2131-2 et ne peuvent dès lors prétendre représenter tous les salariés et tous les secteurs d'activité.

L'interprétation des statuts d'une organisation syndicale ne relève pas de l'appréciation souveraine des juges du fond.

Viola l'article L.2131-2 du code du travail une cour d'appel qui déduit des statuts d'une organisation syndicale visant la représentation des salariés travaillant dans le commerce, les services, les industries de l'habillement, du cuir et du textile, qu'elle représente l'ensemble des salariés de secteurs d'activité différents, sans aucun lien de connexité entre eux, ce qui souligne sa vocation interprofessionnelle sans être pour autant une union syndicale, alors qu'il ne ressort pas des statuts de ce syndicat qu'il entend représenter tous les salariés et toutes les activités et que son objet répond aux exigences de l'article L.2131-2 du code du travail.

Commentaire :

Dans cette affaire, les statuts d'un syndicat prévoient que le syndicat primaire est formé entre les salariés travaillant dans le commerce, les services, les industries de l'habillement, du cuir et du textile.

Le tribunal a jugé que la candidature de ce syndicat au scrutin dans les entreprises de moins de onze salariés, retenue par le directeur général du travail, était irrecevable en raison du non-respect du principe de spécialité prévu par l'article L. 2131-2 du code du travail, puisque le syndicat représentait l'ensemble des salariés de secteurs d'activités différents, sans lien de connexité entre eux.

La Cour de cassation censure ce jugement et considère que le principe de spécialité est respecté dès lors que le syndicat primaire ne prétend pas représenter tous les salariés et tous les secteurs d'activité.

ACTION EN JUSTICE

Séparation des pouvoirs : compétence du juge administratif pour connaître d'un litige portant sur le contrat de droit public d'un salarié d'un employeur de droit privé dont l'activité est reprise par un service public administratif

- Soc., 12 juin 2024, pourvoi n° 23-12.170, FS-B

Sommaire :

Il résulte de la loi des 16-24 août 1790 et du décret du 16 Fructidor an III que le litige mettant en cause la validité du contrat de droit public appliqué au salarié d'un employeur de droit privé dont l'activité est reprise par une personne publique gérant un service public administratif, à la suite du transfert d'une entité économique autonome, au regard de l'article Lp. 121-3 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie, relève de la compétence des juridictions de l'ordre administratif.

Commentaire :

Cette affaire pose des questions nouvelles portant sur l'interprétation des dispositions de l'article Lp. 121-3 du code du travail de la Nouvelle-Calédonie relatives au transfert de plein droit du contrat de travail de salariés, en cas de reprise par une personne publique d'une activité de service public précédemment exploitée par une société de droit privé.

La Cour de cassation a décidé de relever d'office l'incompétence des juridictions de l'ordre judiciaire, conformément à la jurisprudence du tribunal des conflits.

Le Tribunal des conflits juge en effet qu'une commune qui reprend en régie un service industriel affermé à une société privée constitue le nouvel employeur au sens de l'article L.122-12 [recodifié à l'article L. 1224-1] du code du travail et qu'en conséquence, tant qu'un acte explicite de la commune n'est pas venu placer l'intéressé sous un régime de droit public, son contrat est bien transféré à la commune mais demeure un contrat de droit privé que le juge judiciaire est seul compétent pour connaître (T. confl., 15 mars 1999, n° 03097), jurisprudence

étendue au cas de la reprise d'un service public administratif par la décision du 19 janvier 2004, (T. confl., 19 janvier 2004, n° C 3393, Commune de Saint-Chamond).

Il résulte de ces décisions que le juge administratif ne devient compétent que lorsque l'administration a pris un acte positif plaçant les salariés sous un régime de droit public, et que le juge judiciaire est seul compétent pour statuer sur le refus de poursuivre l'exécution du contrat de travail.

Or, en l'espèce, la personne publique a répondu par une lettre du 29 novembre 2021 à l'ancien employeur privé qu'elle entendait recruter les salariés par contrat à durée déterminée et les rétribuer selon les grilles de rémunération afférentes selon la réglementation applicable, ce qui constituait un acte explicite et positif plaçant les salariés sous un régime de droit public, excluant la compétence du juge judiciaire.

Séparation des pouvoirs : compétence du juge administratif pour connaître d'un litige portant sur la contestation de la légalité d'une note RATP déterminant l'organisation du temps partiel pour motif thérapeutique

- Soc., 19 juin 2024, pourvoi n° 21-24.457, FS-B

Sommaire :

Les contestations portant sur la légalité ou les conditions d'application et la dénonciation des conventions et accords collectifs conclus en application des articles L. 2233-1 et L. 2233-2 du code du travail, relèvent, sauf loi contraire, de la compétence judiciaire, hormis le cas où la contestation concerne des dispositions qui n'ont pas pour objet la détermination des conditions d'emploi, de formation professionnelle et de travail ainsi que des garanties sociales des personnels des entreprises et établissements publics visés par ces textes mais qui régissaient l'organisation du service public.

Par dérogation à la compétence de la juridiction administrative pour connaître de la légalité des actes de portée générale pris unilatéralement par l'établissement public à caractère industriel et commercial en vue de régir la situation de son personnel, la compétence judiciaire s'étend aux actes unilatéraux pris par l'établissement public afin de compléter de tels conventions ou accords collectifs, c'est-à-dire de préciser leurs conditions d'application.

Relève de la compétence de la juridiction administrative, le litige portant sur la contestation de la légalité d'une note déterminant les modalités d'organisation du temps partiel pour motif thérapeutique pour les agents de la RATP, dès lors que cet acte, adopté unilatéralement par l'établissement public, dont l'objet est distinct de celui de l'accord collectif sur le travail à temps partiel du 24 février 2003 modifié par avenant du 3 juillet 2000, n'est pas intervenu pour compléter cet accord collectif en précisant ses conditions d'application et présente le caractère d'un acte administratif.

Commentaire :

Cette affaire avait donné lieu à la saisine du Tribunal des conflits, lequel par décision rendue le 22 avril 2024, a jugé que la juridiction administrative était compétente pour connaître du litige. Il a retenu que la note litigieuse déterminait les modalités d'organisation du temps partiel pour motif thérapeutique pour les agents de la RATP, qu'elle constituait un acte adopté

unilatéralement par l'établissement public, dont l'objet était distinct de celui de l'accord collectif sur le travail à temps partiel du 24 février 2003 modifié par avenant du 3 juillet 2000 et que cet acte n'était pas intervenu pour compléter cet accord collectif en précisant ses conditions d'application.

La Cour de cassation reproduit ici le principe susvisé et a cassé sans renvoi l'arrêt rendu par la cour d'appel.

Recevabilité des demandes additionnelles devant le conseil de prud'hommes : lien suffisant entre la demande originaire en annulation du licenciement pour harcèlement caractérisé par le non-respect de la classification conventionnelle et les demandes additionnelles en rappel de salaire et congés payés afférents

- Soc., 10 juillet 2024, pourvoi n° 23-15.453, FS-B

Sommaire :

Il résulte de l'article 70 du code de procédure civile que les demandes additionnelles sont recevables si elles se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant.

Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui déclare irrecevables les demandes additionnelles formées par le salarié en paiement d'un rappel de salaire, de congés payés afférents et de dommages-intérêts fondées sur le non-respect des dispositions conventionnelles relatives au salaire minimum alors que ces demandes présentent un lien suffisant avec la demande originaire en nullité du licenciement pour harcèlement moral, dès lors que le non-respect de la classification conventionnelle est invoqué à l'appui de l'ensemble de ces demandes.

Commentaire :

Depuis le décret n°2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail, ayant abrogé les articles R.1452-6 et R.1452-7 du code du travail pour les instances introduites devant les conseils de prud'hommes à compter du 1er août 2016, la recevabilité des demandes additionnelles devant la juridiction prud'homale n'est plus régie par les règles spécifiques à la matière prud'homale de l'unicité de l'instance, qui imposaient aux parties de regrouper toutes les demandes relatives au même contrat de travail dans un même procès, et son corollaire, la faculté de présenter des demandes nouvelles en cours de procédure, même en appel. Ce sont les règles de droit commun qui s'appliquent, et en particulier l'article 70 du code de procédure civile qui soumet la recevabilité des demandes additionnelles à l'exigence d'un lien suffisant.

Avec le présent arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation apporte des précisions sur l'appréciation du lien suffisant avec les prétentions originaires auquel l'article 70 du code de procédure civile subordonne la recevabilité des demandes additionnelles en première instance et sur le contrôle qu'elle opère de cette appréciation par les juges du fond.

La Cour de cassation juge de manière générale qu'il relève du pouvoir souverain des juges du fond d'apprécier s'il existe un lien suffisant entre la demande additionnelle et les prétentions originaires (1ère Civ, 20 septembre 2017, pourvoi n°16-18.442, Bull I n°194 ; 2ème

Civ, 12 avril 2018, pourvoi n°17-14.779 ; 3ème Civ, 4 avril 2002, pourvoi n° 96-12.284, Bull III n°79 ; Com, 11 septembre 2012, pourvoi n°11-11.141, Bull IV n°160 ; Soc, 9 avril 2014, pourvoi n°13-60.189).

Toutefois, quelques arrêts admettent un contrôle (1ère Civ, 14 mars 1978, pourvoi n° 76-13.113, publié ; 2ème Civ, 25 juin 1981, pourvoi n° 80-11.015, Bull n°142 ; Soc, 1er juillet 1999, pourvoi n° 97-21.039 , Bull V n°320 ; 2ème Civ, 10 juillet 2003, pourvoi n° 01-16.373, Bull II n°231).

Au cas d'espèce, la salariée invoquait le non-respect de la classification conventionnelle, tant comme élément laissant supposer l'existence d'un harcèlement moral fondant sa prétention originaire en nullité du licenciement, qu'à l'appui de ses demandes additionnelles de rappel de salaire, congés payés afférents et dommages-intérêts pour non-respect des dispositions conventionnelles. La cour d'appel, qui a examiné le non-respect de la classification au titre du harcèlement moral, a déclaré les demandes additionnelles irrecevables, comme ne se rattachant pas aux prétentions originaires par un lien suffisant.

Toutefois, les demandes additionnelles étaient intimement liées à la prétention originaire et la décision de la cour d'appel renvoyant à une autre instance l'examen des demandes additionnelles qui reposait sur l'appréciation des mêmes éléments que la prétention originaire qu'elle avait jugée générait un risque de contrariété de décisions.

Ainsi, la chambre sociale de la Cour de cassation, exerçant un contrôle sur les conséquences légales tirées par les juges du fond de leurs constatations souveraines, censure l'arrêt.

L'arrêt est cité dans le podcast « La Sociale Le Mag » n° 30, spécial « demandes nouvelles », octobre 2024.

Recevabilité des demandes additionnelles devant le conseil de prud'hommes et des demandes nouvelles devant la cour d'appel :

- Soc., 10 juillet 2024, pourvois n° 23-14.372 et n° 23-14.373, FS-B

Sommaire :

Si, en principe, l'interruption de prescription ne peut s'étendre d'une action à une autre il en est autrement lorsque deux actions, bien qu'ayant une cause distincte, tendent à un seul et même but de sorte que la seconde est virtuellement comprise dans la première.

Les demandes additionnelles en contestation du licenciement et paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse tendent au même but que la demande originaire de résiliation du contrat de travail, à savoir la réparation des conséquences de la rupture du contrat de travail que le salarié estime imputable à l'employeur, de sorte qu'elles sont virtuellement comprises dans la demande originaire qui a interrompu la prescription de ces demandes additionnelles.

- Soc., 10 juillet 2024, pourvoi n° 22-20.049, FS-B

Sommaire :

Si, en principe, l'interruption de la prescription ne peut s'étendre d'une action à une autre, il en est autrement lorsque deux actions, bien qu'ayant une cause distincte, tendent à un seul et même but, de sorte que la seconde est virtuellement comprise dans la première.

Les demandes en paiement de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires, outre congés payés afférents et d'indemnité pour travail dissimulé formées pour la première fois en appel poursuivent le même but que la demande initiale tendant à la nullité de la convention de forfait en jours, à savoir la sanction du manquement par l'employeur à ses obligations en matière de droit au repos et paiement des heures de travail effectuées, de sorte qu'elles sont virtuellement comprises dans la demande initiale qui a interrompu la prescription de ces nouvelles demandes.

Commentaire :

Dans les premières espèces, deux salariés, après avoir saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la résiliation judiciaire de leurs contrats de travail, ont adhéré aux contrats de sécurisation professionnelle qui leur ont été proposés. Ils ont ensuite formé devant les premiers juges des demandes additionnelles tendant notamment à contester leur licenciement économique et obtenir des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. La cour d'appel a déclaré recevables leurs contestations, comme n'étant pas prescrites.

Dans la troisième espèce, un salarié a saisi la juridiction prud'homale, notamment d'une demande initiale en nullité de la convention de forfait en jours. Il a été débouté en première instance et en appel. L'arrêt de la cour d'appel a été cassé s'agissant de la demande en nullité de la convention de forfait en jours. La salariée a formé des demandes nouvelles en paiement de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires, des congés payés afférents et d'indemnité pour travail dissimulé devant la cour d'appel de renvoi, qui a déclaré ces demandes nouvelles irrecevables, comme prescrites.

Dans les trois arrêts du 10 juillet 2024, la chambre sociale de la Cour de cassation tire les conséquences de la suppression de la règle de l'unicité de l'instance sur l'interruption du délai de prescription résultant des prétentions originaires sur les demandes additionnelles en première instance (deux premières espèces) et des prétentions initiales sur les demandes nouvelles en appel (troisième espèce).

En effet, elle jugeait jusque-là que, si en principe l'interruption de prescription ne pouvait s'étendre d'une action à une autre, il en était autrement lorsque les deux actions, au cours d'une même instance, concernaient l'exécution du même contrat de travail (Soc, 8 avril 2010, pourvoi n°08-42.307, Bull V n°91 ; Soc, 9 mars 2022, pourvoi n°20-18.551).

Cette jurisprudence était en lien avec les règles spécifiques à la matière prud'homale de l'unicité de l'instance, qui imposaient aux parties de regrouper toutes les demandes relatives au même contrat de travail dans un même procès, et son corollaire, la faculté de présenter des demandes nouvelles, même en appel.

Or, ces règles spécifiques ont été supprimées avec l'abrogation, à compter du 1er août 2016, par le décret n°2016-660 du 20 mai 2016 relatif à la justice prud'homale et au traitement judiciaire du contentieux du travail des articles R.1452-6 et R.1452-7 du code du travail qui les prévoyaient.

La chambre sociale de la Cour de cassation modifie donc sa jurisprudence, adoptant une conception plus limitée de l'extension de l'interruption de prescription d'une action à une autre, correspondant à celle des autres chambres civiles.

En application des règles de droit commun, l'effet interruptif de la saisine d'une juridiction ne bénéficie qu'aux demandes formées à la date de cette saisine ainsi qu'aux demandes qui, bien qu'ayant une cause distincte, tendent à un seul et même but de sorte qu'elles sont virtuellement comprises dans ces demandes initiales (2ème Civ°, 21 janvier 2010, pourvoi n° 09-10.944, Bull. II, n° 22 ; 3ème Civ, 19 mai 2010, pourvoi n° 09-12.689, Bull. III, n° 97).

Cette jurisprudence trouve à s'appliquer, en particulier, en cas de litiges indivisibles ou d'actions tendant à la réparation du même préjudice mais sur deux fondements différents (2ème Civ, 28 juin 2012, pourvoi n°11-20.011, Bull. II, n° 123 ; 3ème Civ, 26 mars 2014, pourvoi n° 12-24.203, Bull. III, n° 42 ; 1re civ, 5 octobre 2016, pourvoi n° 15-25.459, Bull. I, n° 189).

Désormais, la chambre sociale de la Cour de cassation juge qu'il résulte de l'article 2241 du code civil que si, en principe, l'interruption de la prescription ne peut s'étendre d'une action à une autre, il en est autrement lorsque deux actions, bien qu'ayant une cause distincte, tendent à un seul et même but, de sorte que la seconde est virtuellement comprise dans la première.

Retenant une conception « souple » de l'exception à l'effet restrictif de l'interruption de prescription, la chambre sociale retient que l'extension de l'effet interruptif est admise lorsque les deux actions recherchent le même avantage ou poursuivent le même résultat concret.

Il en est ainsi :

- des prétentions originaires des salariés en résiliation de leurs contrats de travail et de leurs demandes additionnelles en contestation de leur licenciement économique visant toutes à la réparation des conséquences de la rupture des contrats de travail que les salariés estiment imputables à l'employeur (deux premières espèces) ;
- de la prétention initiale en nullité de la convention de forfait en jours et des demandes nouvelles en appel en paiement de rappels de salaire au titre des heures supplémentaires, de congés payés afférents et d'indemnité pour travail dissimulé tendant toutes à la sanction du manquement de l'employeur à ses obligations en matière de droit au repos et paiement des heures de travail effectuées (troisième espèce).

Les trois arrêts sont cités dans le podcast « La Sociale Le Mag » n° 30, spécial « demandes nouvelles », octobre 2024.

Recevabilité des demandes nouvelles en appel : demande au titre des congés payés pendant l'arrêt maladie et demande initiale en paiement des congés payés pendant la période d'éviction tendent aux mêmes fins

- Soc., 10 juillet 2024, pourvoi n° 22-16.805, FS-B

Sommaire :

Selon l'article 565 du code de procédure civile, les prétentions ne sont pas nouvelles dès lors qu'elles tendent aux mêmes fins que celles soumises au premier juge même si leur fondement juridique est différent.

Doit donc être cassé l'arrêt qui déclare irrecevable comme nouvelle la demande formée par le salarié au titre des congés payés pendant la période d'arrêt maladie, alors que cette demande tend aux mêmes fins que les demandes initiales en paiement des congés payés pendant la période d'éviction et d'une indemnité compensatrice au titre des congés payés que l'employeur lui avait imposé de prendre, même si le fondement juridique est différent, à savoir l'indemnisation des conséquences du non-respect par l'employeur de son obligation d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé.

Commentaire :

La réforme de la procédure prud'homale, introduite par le décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, a abrogé la règle de l'unicité de l'instance prud'homale et, avec elle, la possibilité de formuler des demandes nouvelles en cause d'appel, telle que prévue auparavant par l'article R. 1452-7 du code du travail.

Désormais, pour les actions introduites devant le conseil des prud'hommes à compter du 1er août 2016, le régime de droit commun de l'article 564 du code de procédure civile, relatif à la recevabilité des demandes nouvelles, s'applique.

La prohibition des demandes nouvelles en cause d'appel est justifiée par l'effet dévolutif de l'appel, le principe de l'immutabilité du litige et le bénéfice du double degré de juridiction.

La Cour de cassation contrôle l'appréciation faite par les juges du fond du caractère complémentaire ou accessoire d'une demande ou de la notion de demande tendant aux mêmes fins.

En l'espèce, si la demande présentée pour la première fois en cause d'appel n'est pas l'accessoire des demandes présentées au titre des congés payés en première instance, elle vient les compléter dans la mesure où toutes ces demandes ont un seul et unique objet et poursuivent la même finalité, à savoir l'indemnisation des jours de congés payés, même si elles ne concernent pas les mêmes périodes.

L'arrêt est cité dans le podcast « La Sociale Le Mag » n° 30, spécial « demandes nouvelles », octobre 2024.

QUESTIONS PRIORITAIRES DE CONSTITUTIONNALITÉ

QPC auxquelles la Cour a répondu

- Soc., 24 mai 2024, n° 23-20.501 et s. (jonction), FS, 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 du contrat de travail, des employeurs successifs, seul l'employeur du salarié à la date de laquelle il a eu connaissance de son exposition à l'amiante doit indemniser son préjudice d'anxiété, alors même que cette exposition a eu lieu pendant le cours du 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 :

« 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., 25 septembre 2024, pourvois n° 24-40.023 et a. :

Question :

« L'article L 3122-4 du Code du Travail tel que modifié par la loi n°2008-789 du 20 août 2008, porte-t-il atteinte au principe constitutionnel d'égalité des citoyens devant la Loi, au principe de sécurité juridique, la liberté contractuelle et la liberté d'entreprendre contenus dans les articles 4, 6 et 16 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789, aux Principes Fondamentaux Reconnus par les Lois de la République et au Préambule de la Constitution du 4 octobre 1958 ? »

Réponse de la Cour :

« 5. Aux termes de l'article 23-1, alinéa 2, de l'ordonnance n° 58-1067 du 7 novembre 1958, devant une juridiction relevant de la Cour de cassation, lorsque le ministère public n'est pas parti à l'instance, l'affaire lui est communiquée dès que le moyen est soulevé afin qu'il puisse faire connaître son avis.

6. Il ne résulte ni de l'ordonnance ni des pièces de procédure que la formation de référé du conseil de prud'hommes ait communiqué les affaires au ministère public avant de statuer sur la transmission des questions prioritaires de constitutionnalité.

7. Les questions sont donc irrecevables. »

QPC en cours

- Pourvoi n° 24-40.007

Question :

« [...] question prioritaire de constitutionnalité tirée de ce que les dispositions de l'article 37 de la Loi n°2024-364 du 22 avril 2024 et les arrêts du 13 septembre 2024 rendus par la Chambre sociale de la Cour de cassation sous les pourvois n°22-1.340 à 22-17.342, 22-17.638, 22-10.529 et 22-11.106 portant sur le régime des congés payés sont contraires aux dispositions des articles 2, 4, 15 et 16 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789, aux principes fondamentaux reconnus par les Lois de la République et de l'article 3 de la Constitution de 1958 ».

**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

La Sociale, le Mag', n° 29 - spécial « Sport », juillet 2024

La Sociale, le Mag', n° 30 – spécial « Demandes nouvelles », oct. 2024

La Sociale, le Mag', n° 31, novembre 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 publiés de la chambre sociale publiés au Rapport et au Bulletin](#)

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°25 – mai - juillet 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