

N°26 – Septembre-Octobre 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 MATIERES

DURÉE DU TRAVAIL	5
Congé payé et maladie non professionnelle	5
Durée du travail et accords d'aménagement du temps de travail : inopposabilité au salarié des dispositions (abrogées) relatives à la détermination d'un programme indicatif de répartition des horaires	6
EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	7
Fixation du délai de prescription et preuve en matière de demande indemnitaires pour repos compensateur de remplacement non pris.....	7
Délais de prescription des demandes relatives au paiement de dommages- intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et pour préjudice moral, au versement des jours de RTT sur le plan d'épargne pour la retraite et au paiement des jours de RTT non pris	8
Covid-19 : mise en œuvre de la sanction disciplinaire et application des dispositions de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire	9
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	11
Régime de preuve et indemnisation du préjudice du salarié en cas de manquement par l'employeur à ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail.....	11
Inaptitude : loyauté dans la recherche de reclassement et charge de la preuve	14
Preuve de l'exposition à l'amiante générant un risque élevé de développer une pathologie grave	14
Suspension du contrat par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de maladie, d'accident ou d'un congé de maternité : indemnisation du salarié en cas d'exécution d'une prestation de travail pour le compte de l'employeur, absence de bénéfice des augmentations de rémunération, sauf accord collectif plus favorable	15
LIBERTÉS FONDAMENTALES	16

Sanction de nullité du licenciement en cas de violation du droit au respect de l'intimité de la vie privée du salarié 16

Nullité du licenciement intervenu en raison de l'exercice par le salarié de sa liberté d'expression..... 18

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 19

Délais de prescription des actions portant sur la rupture du contrat de travail pour harcèlement moral et en paiement d'une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé..... 19

Clause de non-concurrence : indemnisation du dommage causé par la stipulation d'une clause illicite ou d'une clause de non-sollicitation de clientèle, prescription 20

Obligation de reclassement : précisions sur les offres proposées au salarié.... 22

REPRÉSENTATION DES SALARIÉS 23

Action syndicale, règlement intérieur et défaut d'accomplissement des formalités substantielles tenant à la consultation des institutions représentatives du personnel..... 23

Conditions de recevabilité de l'action de substitution exercée par un syndicat professionnel..... 24

STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL..... 25

Convention commune La Poste France Télécom et indemnité de préavis en cas de rupture du contrat de travail en raison de l'inaptitude du salarié consécutive à une maladie ou un accident non professionnel..... 25

CONVENTION ET ACCORDS COLLECTIFS 26

Validité de la convention de forfait en jours conclue conformément aux nouvelles dispositions de l'article 5.7.2. de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001..... 26

RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL..... 27

Conventions et accords collectifs : interdiction faite par le statut national du personnel des industries électriques et gazières à l'employeur de prendre une note prévoyant des horaires décalés en l'absence de négociation préalable 27

ACTION EN JUSTICE 27

Droit à la preuve, licéité et loyauté..... 27

Demande en justice devant le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond : la date de saisine du juge est celle de l'assignation 28

PROCÉDURE 29

Litiges individuels entre les marins et leurs employeurs : conciliation préalable devant le directeur départemental des territoires et de la mer ou son délégué 29

Compétence exclusive du tribunal judiciaire en matière d'action tendant au paiement d'une rémunération supplémentaire exercée par le salarié auteur d'une invention appartenant à l'employeur 30

QUESTION PRIORITAIRE DE CONSTITUTIONNALITÉ 31

QPC auxquelles la Cour a répondu 31

QPC en cours..... 32

Congé payé et maladie non professionnelle

- Soc., 2 octobre 2024, pourvoi n° 23-14.806, FS-B+R

Sommaire :

Il résulte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne que 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, n'opère aucune distinction entre les travailleurs qui sont absents du travail en vertu d'un congé de maladie, pendant la période de référence, et ceux qui ont effectivement travaillé au cours de ladite période.

Il s'ensuit que, s'agissant de travailleurs en congé maladie dûment prescrit, le droit au congé annuel payé conféré par cette directive à tous les travailleurs ne peut être subordonné par un Etat membre à l'obligation d'avoir effectivement travaillé pendant la période de référence établie par ledit Etat.

S'agissant d'un salarié, dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle, au-delà d'une durée ininterrompue d'un an, ou dont le contrat de travail est suspendu pour une cause de maladie ne relevant pas de l'article L. 3141-5 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, le droit interne ne permet pas une interprétation conforme au droit de l'Union.

Dès lors, le litige opposant un bénéficiaire du droit à congé à un employeur ayant la qualité de particulier, il incombe au juge national d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant au besoin inappliquée ladite réglementation nationale.

Il convient, d'une part, d'écarter partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail en ce qu'elles subordonnent à l'exécution d'un travail effectif l'acquisition de droits à congé payé par un salarié dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle, d'autre part, d'écarter partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, en ce qu'elles limitent à une durée ininterrompue d'un an les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle assimilées à du temps de travail effectif pendant lesquelles le salarié peut acquérir des droits à congé payé et de juger que le salarié peut prétendre à ses droits à congé payé au titre de cette période en application des dispositions des articles L. 3141-3 et L. 3141-9 du code du travail.

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

Durée du travail et accords d'aménagement du temps de travail : inopposabilité au salarié des dispositions (abrogées) relatives à la détermination d'un programme indicatif de répartition des horaires

- Soc., 2 octobre 2024, pourvoi n° 23-19.326, FS-B+R

Sommaire :

Selon l'article 20, V, de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, les accords conclus en application de l'article L. 3122-9 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la publication de cette loi, restent en vigueur. Il en résulte que le maintien en vigueur de ces accords s'apprécie, notamment, au regard de la conformité de ceux-ci aux dispositions des articles L. 3122-11, L. 3122-13 et L. 3122-14 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à la loi susvisée.

Viola la loi la cour d'appel qui déboute un salarié de ses demandes en paiement d'un rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires et d'un travail à temps plein, alors qu'il résultait de ses constatations que les dispositions de l'accord national du 23 décembre 1981 « durée et aménagement du temps de travail dans les exploitations et entreprises agricoles », dans sa rédaction issue de l'avenant n°12 du 29 mars 2000, ne comportaient ni de programme indicatif de la répartition de la durée du travail ni la définition des contreparties dues au salarié en cas de réduction du délai de prévenance de sept jours préalable à toute modification du programme indicatif, ce dont elle aurait dû déduire que ces dispositions, qui n'avaient pas été conclues en application de l'article L. 3122-9 du code du travail, n'étaient pas restées en vigueur.

Commentaire :

Issu de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982, le système de la modulation du temps de travail a été modifié à plusieurs reprises. Les dispositifs légaux reposant sur des accords collectifs de branche ou d'entreprise les mettant en œuvre, chaque modification du régime législatif a pris la précaution d'affirmer le maintien en vigueur des accords d'aménagement antérieurs du temps de travail afin de respecter le principe constitutionnel de sécurité juridique et de prévenir ainsi toute atteinte excessive aux conventions légalement formées ou aux situations légalement acquises. Ainsi, peuvent subsister des régimes d'organisation annuelle du temps de travail ayant pour seule assise juridique l'accord collectif les ayant mis en place conformément au régime juridique qui leur était alors applicable.

A l'instar des textes précédents, la loi du 20 août 2008 a procédé à la sécurisation des accords collectifs antérieurs (art. 20, V), tout en abrogeant l'ancien dispositif de modulation. Elle a en effet mis en place un dispositif unique et simplifié l'aménagement du temps de travail dans un cadre pluri-hebdomadaire qui se substitue aux différents dispositifs d'aménagement du temps de travail sur l'année, parmi lesquels la modulation du temps de travail (Article L. 212-8 du code du travail, remplacé, à la suite de la recodification, par les articles L.3122-9 et suivants du même code).

Si la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 a sécurisé les accords de modulation ou d'annualisation des régimes antérieurs à la loi du 20 août 2008 (art. 12, IV), elle a précisé que cessent d'être applicables à ces accords les dispositions relatives à la détermination d'un programme indicatif de répartition des horaires.

En l'espèce, il résultait des constatations de la cour d'appel que l'accord de modulation, modifié par un avenant du 29 mars 2000, ne contenait ni programme indicatif de la répartition de la durée du travail, ni la définition des contreparties dues au salarié en cas de réduction du délai de prévenance de sept jours préalable à toute modification du programme indicatif, pourtant obligatoires au moment de sa signature, de sorte que cet accord ne pouvait avoir été maintenu en vigueur postérieurement à la loi du 20 août 2008. Il était donc inopposable au salarié qui, en conséquence, pouvait prétendre au décompte de la durée du travail selon les règles de droit commun.

EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Fixation du délai de prescription et preuve en matière de demande indemnitaire pour repos compensateur de remplacement non pris

- Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° 22-20.976, FS-B

Sommaire n° 1 :

L'action en paiement d'une indemnité pour repos compensateur de remplacement non pris, en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation d'information du salarié sur le nombre d'heures de repos compensateur portées à son crédit, qui se rattache à l'exécution du contrat de travail, relève de la prescription biennale prévue à l'article L. 1471-1 du code du travail. Elle a pour point de départ le jour où le salarié a eu connaissance de ses droits et, au plus tard, celui de la rupture du contrat de travail.

Sommaire n° 2 :

L'absence d'établissement par l'employeur du document prévu à l'article D. 3171-12 du code du travail ne le prive pas du droit de soumettre au débat contradictoire tout élément de droit, de fait et de preuve, quant à l'existence ou au nombre de repos compensateurs acquis par le salarié et de leur prise effective.

Commentaire :

Cet arrêt précise le délai de prescription applicable à la demande en paiement d'une indemnité pour repos compensateur de remplacement non pris, en raison d'un manquement de l'employeur à son obligation d'information.

S'appuyant sur la nature indemnitaire de l'indemnité en question, et appliquant la règle dégagée dans la série d'arrêts rendus le 30 juin 2021 (Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 18-23.932, publié au Bull.; Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 19-14.543, publié au Bull.; Soc., 30 juin 2021, pourvois n° 20-12.960, 20-12.962, publié au Bull.; Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 19-10.161, publié au Bull.) selon laquelle la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance invoquée, la Cour de cassation juge qu'une action en paiement d'une telle indemnité est soumise à la prescription de l'article L. 1471-1 du code du travail et non à celle de l'article L. 3245-1 du même code.

Elle précise, en outre, que le point de départ de cette action doit être fixé, dans la mesure où l'employeur n'a pas, par définition, respecté son obligation d'information, à la date à laquelle le salarié a pris connaissance de ses droits, qui ne peut aller au-delà de la date de la rupture de son contrat de travail. La Cour de cassation précise en outre que dans cette hypothèse où l'employeur a manqué à son obligation d'information, le délai de prescription court à compter de la date à laquelle le salarié a pris connaissance de ses droits et, au plus tard, à la date de la rupture du contrat de travail qui emporte liquidation des droits acquis et non exercés.

Par ailleurs, la chambre sociale transpose, en matière de preuve des repos compensateurs, le raisonnement déjà adopté en matière de preuve des heures supplémentaires dans un arrêt du 7 février 2024 (Soc., 7 février 2024, pourvoi n° 22-15.842, publié au Bull.). Elle retient que l'absence d'établissement du document mentionné à l'article D. 3171-12 du code du travail, qui doit être annexé au bulletin de paie lorsque des salariés d'un atelier, d'un service ou d'une équipe ne travaillent pas selon le même horaire collectif de travail affiché, ne prive pas l'employeur du droit de soumettre au débat contradictoire d'autres éléments de preuve dans le cadre du litige relatif aux droits compensateurs.

Délais de prescription des demandes relatives au paiement de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et pour préjudice moral, au versement des jours de RTT sur le plan d'épargne pour la retraite et au paiement des jours de RTT non pris

- Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° 23-13.931, FS-B

Sommaires :

1/ L'action en paiement de dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail et pour préjudice moral, qui porte sur l'exécution du contrat de travail, se prescrit par deux ans.

2/ La demande relative au versement sur le plan d'épargne pour la retraite collectif de sommes correspondant à des jours de RTT a une nature salariale et se prescrit par trois ans.

3/ L'indemnité pour jours de RTT non pris, qui correspond au montant de la rémunération légalement due en raison de l'exécution d'un travail, a une nature salariale et se prescrit par trois ans.

Commentaire :

La chambre sociale se prononce, dans cette affaire, sur une question inédite qui la conduit à préciser la nature des jours de RTT déposés sur un plan d'épargne retraite pour déterminer la prescription applicable.

Au cas d'espèce, un salarié avait sollicité auprès de son employeur le transfert de quatre jours de RTT vers le dispositif de plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) prévu au niveau de sa branche.

Pour trancher la question de la prescription opposée par l'employeur, il convient de déterminer si les jours de RTT litigieux avaient une nature indemnitaire ou salariale.

Dans la mesure où le plan d'épargne retraite en question est alimenté par les sommes correspondant à des jours de congés et non par lesdits jours de congés eux-mêmes, la chambre sociale retient que l'action en dépôt des jours de RTT sur le plan d'épargne retraite a une nature salariale, et qu'il y a en conséquence lieu d'appliquer la prescription de l'article L. 3245-1 du code du travail et non celle de l'article L. 1471-1 du même code, peu important que les sommes en cause, une fois versées sur le plan d'épargne retraite, perdent leur caractère salarial. Elle censure ainsi l'arrêt attaqué qui a fait application de la prescription biennale et qui a déclaré irrecevables les demandes formées à titre principal par le salarié. Elle précise en outre que la demande en paiement d'une indemnité pour JRTT perdus du fait de l'employeur, formée à titre subsidiaire par le salarié, a également une nature salariale, de sorte qu'elle relève aussi de la prescription de l'article L. 3245-1 et non de celle de l'article L. 1471-1.

Covid-19 : mise en œuvre de la sanction disciplinaire et application des dispositions de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire

- Soc., 25 septembre 2024, pourvoi n° 23-18.545, FS-B

Sommaire :

Selon l'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, afin de faire face aux conséquences, notamment de nature administrative ou juridictionnelle, de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, le gouvernement est autorisé à prendre par ordonnance toute mesure adaptant, interrompant, suspendant ou reportant le terme des délais prévus à peine de nullité, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité, déchéance d'un droit, fin

d'un agrément ou d'une autorisation ou cessation d'une mesure, à l'exception des mesures privatives de liberté et des sanctions.

Selon l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période, tout acte prescrit par la loi à peine notamment de nullité, sanction, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité, irrecevabilité ou péremption, qui aurait dû être accompli entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020, est réputé avoir été fait à temps s'il a été effectué dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, le délai légalement imparti pour agir, dans la limite de deux mois.

L'obligation imposée à l'employeur, par l'article L. 1332-4 du code du travail, de mettre en œuvre la procédure disciplinaire, dans le délai de deux mois des faits fautifs, et celle prévue par l'article L. 1332-2 du même code, de notifier la sanction disciplinaire, dans le délai d'un mois à compter de l'entretien préalable, constituent des actes prescrits par la loi relevant des dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire, le licenciement disciplinaire n'étant pas une mesure privative de liberté ni une sanction au sens de l'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020.

Commentaire :

Le pourvoi posait la question de savoir si le mécanisme de prorogation des délais prévu par l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020, modifiée par l'ordonnance n° 2020-666 du 3 juin 2020, s'applique ou non au licenciement disciplinaire pendant la période juridiquement protégée d'urgence sanitaire du Covid-19, soit, selon l'article 1 de l'ordonnance précitée, du 12 mars au 23 juin 2020.

La question se posait particulièrement car l'article 11 de la loi d'habilitation n° 2020-290 du 23 mars 2020 exclut de son champ d'application les « mesures privatives de liberté et les sanctions ».

La chambre sociale de la Cour de cassation retient que cette exclusion, qui vise les sanctions pénales, ne s'applique pas aux sanctions disciplinaires.

L'article 2 de l'ordonnance dispose que tout acte, recours, action en justice, formalité, inscription, déclaration, notification ou publication prescrit par la loi ou le règlement à peine de nullité, sanction, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité, irrecevabilité, péremption, désistement d'office, application d'un régime particulier, non avenu ou déchéance d'un droit quelconque et qui aurait dû être accompli pendant la période mentionnée à l'article 1er, sera réputé avoir été fait à temps s'il a été effectué dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, le délai légalement imparti pour agir, dans la limite de deux mois.

Ce texte ne fait aucune distinction selon la matière concernée. C'est donc un texte général qui a vocation à s'appliquer également en droit du travail et, particulièrement, en procédure disciplinaire.

Le délai de deux mois pour engager les poursuites disciplinaires de l'article L. 1332-4 du code du travail est prévu à peine de prescription, et donc, s'il expire durant la période juridiquement protégée, l'employeur pourra, en application de l'article 2 précité, engager des poursuites disciplinaires jusqu'à deux mois après la fin de cette période, soit jusqu'au 23 août 2020.

Il en va de même du délai d'un mois prévu à l'article L. 1332-2 du même code entre l'entretien préalable et la notification de la sanction au salarié.

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Régime de preuve et indemnisation du préjudice du salarié en cas de manquement par l'employeur à ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail

La chambre sociale de la Cour de cassation applique, à l'occasion de plusieurs pourvois posant la question du préjudice nécessaire, le critère de la violation d'une disposition européenne d'effet direct pour déterminer les hypothèses dans lesquelles une violation par l'employeur de ses obligations entraîne nécessairement un préjudice pour le salarié.

En effet, selon la Cour de justice de l'Union européenne (CJCE, 10 avril 1984, C-14/83, Von Colson et Kamann), si les États membres sont libres des voies et des moyens destinés à assurer la mise en œuvre d'une directive, ils ont l'obligation de prendre, dans leur ordre juridique national, toutes les mesures nécessaires en vue d'en assurer le plein effet ; cela implique, pour les autorités juridictionnelles, l'obligation d'interpréter le droit national à la lumière du texte et de la finalité de la directive, pour atteindre ce résultat.

La chambre sociale retient donc, que lorsqu'un texte de droit interne mettant à la charge de l'employeur une obligation trouvant sa source dans une directive ne prévoit pas de sanction, la méconnaissance par l'employeur de cette obligation cause nécessairement un préjudice au salarié.

Cette solution est toutefois limitée à l'hypothèse où ces dispositions sont d'effet direct, c'est-à-dire lorsqu'elles sont suffisamment claires, précises et inconditionnelles et ne requièrent aucun acte complémentaire pour créer des droits dont les particuliers peuvent se prévaloir devant le juge national.

- Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° 22-23.648, FS-B

Sommaire :

En cas de non-respect par l'employeur de l'obligation de soumettre le salarié à une visite de reprise dès la décision de classement en invalidité de deuxième catégorie, il appartient au salarié de démontrer l'existence d'un préjudice.

Commentaire :

Dans ce dossier dans lequel l'employeur n'avait pas organisé une visite de reprise après avoir eu connaissance du classement en invalidité de deuxième catégorie de son salarié, le pourvoi visait l'article 14 de la directive 89/391/CE du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs, relatif aux mesures de surveillance de la santé des travailleurs, pour soutenir que cette violation par l'employeur de ses obligations entraînait nécessairement un préjudice pour le salarié. Mais cet article ne remplissant pas les critères de l'effet direct, la chambre sociale approuve la cour d'appel qui a rejeté la demande de dommages-intérêts du salarié, lequel ne justifiait pas d'un préjudice.

- Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° 23-15.944, FS-B

Sommaire 1 :

Le seul constat du non-respect du temps de pause quotidien ouvre droit à réparation.

Commentaire :

Dans cette affaire, la chambre sociale de la Cour de cassation était invitée à se prononcer sur la reconnaissance d'un préjudice nécessaire en matière de respect du temps de pause.

L'article L. 3121-33 du code du travail, devenu L. 3121-16 de ce même code, prévoit que, dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes consécutives. Cette disposition est une transposition de l'article 4 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail.

La chambre sociale a déjà reconnu des hypothèses de préjudice nécessaire en visant les dispositions de cette directive en matière de durée et temps de repos (Soc., 26 janvier 2022, pourvoi n° 20-21.636 et Soc., 11 mai 2023, pourvoi n° 21-22.281, 21-22.912 en matière de dépassement de la durée maximale du travail ; Soc., 7 février 2024, pourvoi n° 21-22.809, 21-22.994 en matière de non-respect du repos journalier conventionnel).

S'inscrivant dans ces précédents, la Cour de cassation censure l'arrêt ayant débouté le salarié de sa demande de dommages-intérêts alors que les juges du fond avaient bien constaté un non-respect du temps de pause quotidien.

Sommaire 2 :

Le seul constat du manquement de l'employeur en ce qu'il a fait travailler un salarié pendant son arrêt de travail pour maladie ouvre droit à réparation.

Commentaire :

Les articles L.4121-1, L.4121-2 et L.4121-4 du code du travail fondant l'obligation de sécurité de l'employeur ont transposé en droit interne les articles 5 et 6 de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. En application de ces dispositions, la chambre sociale décide que le manquement de l'employeur à son obligation de sécurité en ce qu'il a fait travailler le salarié pendant son arrêt pour maladie, ouvre droit à réparation.

- Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° 22-16.129, FS-B

Sommaire :

Le seul constat que l'employeur a manqué à son obligation de suspendre toute prestation de travail durant le congé de maternité ouvre droit à réparation.

Commentaire :

Selon l'alinéa 1 de l'article L. 1225-17 du code du travail, la salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

Selon l'article L. 1225-29 du code du travail, il est interdit d'employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement, ainsi que dans les six semaines qui suivent son accouchement.

Par ailleurs, aux termes de l'article 8 de la directive 92/85/CEE du 19 octobre 1992 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail :

1. Les états membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleuses au sens de l'article deux bénéficient d'un congé de maternité d'au moins 14 semaines continues, répartis avant et après l'accouchement, conformément aux législations et pratiques nationales.
2. Le congé de maternité visée au paragraphe un doit inclure un congé de maternité obligatoire d'au moins deux semaines, répartis avant et après l'accouchement, conformément aux législations et pratiques nationales.

Au visa des articles L. 1225-17 et L. 1225-29 du code du travail, interprétés à la lumière de l'article 8 de la directive du 19 octobre 1992, la Cour de cassation censure l'arrêt ayant rejeté la demande de dommages-intérêts de la salariée, faute de préjudice, après avoir constaté que l'employeur avait manqué à son obligation de suspendre toute prestation de travail durant le congé de maternité.

Inaptitude : loyauté dans la recherche de reclassement et charge de la preuve

- Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° 22-24.005, FS-B

Sommaire :

Il résulte des articles L. 1226-12, alinéa 3, du code du travail et 1354 du code civil que lorsque l'employeur a proposé un emploi conforme aux dispositions de l'article L. 1226-10 du code du travail, l'obligation de recherche de reclassement est réputée satisfaite et il appartient au salarié de démontrer que cette proposition n'a pas été faite loyalement.

Commentaire :

Par un arrêt du 26 janvier 2022 (Soc., 26 janvier 2022, pourvoi n° 20-20.369, publié), la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que la présomption posée par l'article L. 1226-12 du code du travail, selon laquelle l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail, ne joue que si l'employeur a procédé à une recherche loyale de reclassement.

Le présent pourvoi posait la question de la charge de la preuve de la loyauté de la recherche : est-ce à l'employeur de démontrer que la recherche a été parfaitement loyale ou bien au salarié de démontrer que celle-ci a été déloyale, notamment en établissant qu'un poste adapté précisément identifié ne lui avait pas été proposé, comme cela était le cas dans l'arrêt précité du 26 janvier 2022 ?

Il résulte des textes précités que c'est l'obligation de recherche de reclassement de l'employeur qui est présumée satisfaite en cas de proposition d'un poste conforme : cela renverse donc sur le salarié la charge de la preuve de la méconnaissance par l'employeur de cette obligation. Si le salarié veut contester la loyauté de cette recherche, il doit alors démontrer en quoi celle-ci est déloyale. Adopter la position inverse reviendrait à vider de sens et de portée la présomption instaurée par le législateur, car il faudrait alors que l'employeur propose tous les postes disponibles, alors même que la loi ne l'impose plus.

Preuve de l'exposition à l'amiante générant un risque élevé de développer une pathologie grave

- Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° 22-20.917, FS-B

Sommaire :

En application des règles de droit commun régissant l'obligation de sécurité de l'employeur, le salarié qui justifie d'une exposition à l'amiante ou à une autre substance toxique ou nocive, générant un risque élevé de développer une pathologie grave, peut agir contre son employeur pour manquement de ce dernier à son obligation de sécurité.

Justifie légalement sa décision, la cour d'appel qui, appréciant souverainement les éléments de preuve qui lui étaient soumis, retient, sans inverser la charge de la preuve, que l'attestation d'exposition aux produits chimiques cancérigènes ne démontre pas à elle seule une exposition générant un risque élevé de développer une pathologie grave.

Commentaire :

L'assemblée plénière de la Cour de cassation, dans son arrêt du 5 avril 2019 (Ass. Plèn., 5 avril 2019, pourvoi n° 18-17.442, publié), a admis la réparation d'un préjudice d'anxiété au profit des salariés ne relevant pas du dispositif ACAATA mais qui justifient d'une exposition à l'amiante générant un risque élevé de développer une pathologie grave.

Le présent arrêt apporte des précisions s'agissant de l'objet et de la charge d'une telle preuve. Le pourvoi soutenait, en effet, que dès lors que l'employeur avait été condamné à délivrer l'attestation d'exposition aux produits chimiques cancérigènes CMR, il en résultait une exposition à une substance nocive ou toxique générant un risque élevé de développer une pathologie grave, eu égard au caractère cancérigène des substances en cause. Par inversion de la charge de la preuve, il appartenait alors à l'employeur d'établir que cette exposition n'était pas d'une intensité telle qu'elle générerait un risque élevé de développer une pathologie grave.

Cependant, l'Assemblée plénière, dans son arrêt précité du 5 avril 2019, avait justifié le revirement de jurisprudence par la volonté de prendre en compte la situation des salariés exposés à l'inhalation de poussières d'amiante « dans des conditions de nature à compromettre gravement leur santé ».

La chambre sociale rejette le pourvoi et retient qu'il appartient au salarié de rapporter la preuve d'une exposition à une substance toxique ou nocive générant un risque élevé de développer une pathologie grave, une telle preuve étant appréciée souverainement par les juges du fond.

Suspension du contrat par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de maladie, d'accident ou d'un congé de maternité : indemnisation du salarié en cas d'exécution d'une prestation de travail pour le compte de l'employeur, absence de bénéfice des augmentations de rémunération, sauf accord collectif plus favorable

- Soc., 2 octobre 2024, pourvoi n° 23-11.582, FS-B

Sommaires :

1°/ En application de l'article 1231-1 du code civil, l'exécution d'une prestation de travail pour le compte de l'employeur au cours des périodes pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de maladie, d'accident ou d'un

congé de maternité engage la responsabilité de l'employeur et se résout par l'allocation de dommages-intérêts en indemnisation du préjudice subi.

2°/Il résulte de l'article L. 1225-4 du code du travail que le contrat de travail est suspendu pendant le congé de maternité.

Aux termes de l'article L.1225-26 du code du travail, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Il en résulte que, sauf accord collectif plus favorable, ces augmentations ne sont pas dues pour la période du congé de maternité, durant laquelle le contrat de travail est suspendu, l'employeur n'étant tenu de les verser qu'à l'issue de ce congé et pour la période postérieure à celui-ci.

Commentaire :

Par cette décision, la chambre sociale juge, en premier lieu, que la suspension du contrat de travail exclut la possibilité, pour le salarié placé en arrêt pour cause de maladie, d'accident ou de maternité qui réalise une prestation de travail pour son employeur, de solliciter le paiement des heures réalisées, le manquement de l'employeur qui a fait travailler le salarié pendant la suspension du contrat de travail se résolvant uniquement par des dommages-intérêts.

Retenir la solution contraire reviendrait à priver d'effet la protection du salarié, puisque l'employeur pourrait s'en affranchir dès lors qu'il verse un salaire.

En second lieu, procédant à l'interprétation de l'article L. 1225-26 du code du travail, la chambre sociale juge que la suspension du contrat de travail emportant suspension de l'obligation de verser le salaire, la salariée en congé de maternité ne peut pas réclamer à l'employeur les augmentations de salaires définies par cet article pour la période du congé maternité, sauf accord collectif plus favorable. Elle doit bénéficier de ces augmentations, selon les modalités définies par l'article L. 1225-26, dès son retour de congé de maternité.

LIBERTÉS FONDAMENTALES

Sanction de nullité du licenciement en cas de violation du droit au respect de l'intimité de la vie privée du salarié

- Soc., 25 septembre 2024, pourvoi n° 23-11.860, FS-B

Sommaires :

Il résulte des articles 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et L. 1121-1 du code du travail que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée. Celle-ci implique en particulier le secret des correspondances. L'employeur ne peut dès lors, sans violation de cette liberté fondamentale, utiliser le contenu des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, pour le sanctionner.

Ensuite, il résulte des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail, qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut justifier, en principe, un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail.

Le caractère illicite du motif du licenciement fondé, même en partie, sur le contenu de messages personnels émis par le salarié grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, en violation du droit au respect de l'intimité de sa vie privée, liberté fondamentale, entraîne à lui seul la nullité du licenciement.

Doit en conséquence être approuvé l'arrêt qui prononce la nullité du licenciement d'un salarié et condamne l'employeur à payer diverses sommes à ce titre, après avoir constaté que le salarié avait été licencié pour faute grave, notamment en raison de propos échangés lors d'une conversation privée avec trois personnes au moyen de la messagerie professionnelle installée sur son ordinateur professionnel, dans un cadre strictement privé sans rapport avec l'activité professionnelle, ce dont il résultait que, cette conversation de nature privée n'étant pas destinée à être rendue publique et ne constituant pas un manquement du salarié aux obligations découlant du contrat de travail, le licenciement, prononcé pour motif disciplinaire, était insusceptible d'être justifié et était atteint de nullité comme portant atteinte au droit au respect de l'intimité de la vie privée du salarié.

Commentaire :

Des courriels (contenant des propos grivois et des plaisanteries vulgaires) avaient été envoyés à trois personnes dans un cadre relationnel strictement privé, sans rapport avec l'activité professionnelle. Ils n'avaient pas vocation à être publiés et n'étaient pas adressés à des femmes qui en auraient été victimes, mais ils étaient envoyés depuis la messagerie professionnelle.

Si l'employeur a pu légitimement accéder à ces courriels figurant dans sa messagerie professionnelle, puisque le salarié ne les avait pas identifiés comme étant personnels, il ne pouvait en revanche se fonder sur leur contenu pour prononcer un licenciement

disciplinaire, dès lors qu'ils relevaient de sa vie privée et du secret des correspondances qui s'y attache (cf. Soc 5 juillet 2011 pourvoi n° 10-17.284).

Comme l'avait affirmé la chambre sociale dans l'arrêt Nikon (Soc. 2 octobre 2001, pourvoi n° 99-42.942, Bull. 2001, V, n° 291), l'employeur ne peut, sans violation de la liberté fondamentale du respect de l'intimité de la vie privée qui implique en particulier le secret des correspondances, prendre connaissance du contenu des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail, et ce, même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle de l'ordinateur.

S'agissant de la violation d'une liberté fondamentale, la sanction du caractère injustifié du licenciement est la nullité.

L'arrêt est décrypté dans le podcast « La Sociale, le Mag' » n° 31, novembre 2024, Décryptage

Nullité du licenciement intervenu en raison de l'exercice par le salarié de sa liberté d'expression

- Soc., 23 octobre 2024, pourvoi n° 23-16.479, FS-B

Sommaire :

Il résulte de l'alinéa premier du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et de l'article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 qu'est nul, comme portant atteinte à une liberté fondamentale constitutionnellement garantie, le licenciement intervenu en raison de l'exercice par le salarié de sa liberté d'expression de sorte que le salarié qui demande sa réintégration a droit au paiement d'une indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction de l'entreprise et sa réintégration, sans déduction des éventuels revenus de remplacement dont il a pu bénéficier pendant cette période.

Commentaire :

Le salarié qui obtient sa réintégration à la suite de l'annulation de son licenciement peut prétendre à une indemnité d'éviction, destinée à réparer le préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration, et correspondant aux salaires qu'il aurait alors dû percevoir, déduction faite des revenus de remplacement (Soc., 3 juillet 2003, pourvois n° 01-44.522, 01-44.717 et 01-44.718, Bull. 2003, n° 214).

Par exception, lorsque la rupture du contrat de travail intervient en violation d'une liberté fondamentale constitutionnellement garantie, la nullité du licenciement qui en résulte permet au salarié d'obtenir, pour l'avenir, sa réintégration et, s'agissant de l'évaluation du préjudice subi, le maintien forfaitaire de la rémunération qu'il aurait dû percevoir durant la période d'éviction, sans déduction des revenus de remplacement (Soc., 2 février 2006, pourvoi n° 03-47.481, Bull. 2006, n° 53 ; Soc., 8 mars 2023, pourvoi n° 20-18.507, Bull. 2023).

Au visa de l'article 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, la chambre sociale de la Cour de cassation juge que la liberté d'expression est une liberté fondamentale (Soc., 30 juin 2016, pourvoi n° 15-10.557, Bull. 2016, n° 140). Sur le fondement de l'article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, composante du bloc de constitutionnalité, le Conseil constitutionnel retient qu'il s'agit d'une liberté fondamentale constitutionnellement garantie (Cons. const, 18 juin 2020, décision n° 2020-801).

Pourtant, dans un arrêt du 14 décembre 2016 (Soc., 14 décembre 2016, pourvoi n° 14-21.325, Bull. 2016, V, n° 248), la chambre sociale avait rejeté un moyen visant la liberté d'expression et l'article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, qui critiquait la déduction des revenus de remplacement appliquée dans une hypothèse de nullité d'un licenciement prononcé en raison d'une atteinte à la liberté d'expression ou, plus exactement, en raison de dénonciation de bonne foi par le salarié de faits de harcèlement moral.

Par le présent arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation juge, au contraire, que la nullité du licenciement, résultant d'une atteinte à la liberté d'expression, doit entraîner la non-déduction des revenus de remplacement. Elle s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence qui réserve la règle de non-déduction des revenus de remplacement aux licenciements nuls consécutivement à la violation d'un droit fondamental constitutionnellement garanti, au nombre desquels figure désormais la liberté d'expression.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Délais de prescription des actions portant sur la rupture du contrat de travail pour harcèlement moral et en paiement d'une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé

- Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° 22-22.860, FS-B

Sommaires :

1/ La durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, l'action en paiement d'une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, qui naît lors de la rupture du contrat en raison de l'inexécution par l'employeur de ses obligations, est soumise à la prescription biennale de l'article L.1471-1, alinéa 1er du code du travail.

2/ Il résulte de la combinaison des articles L.1471-1, L.1152-1 du code du travail et 2224 du code civil que l'action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par cinq ans lorsqu'elle est fondée sur le harcèlement moral.

Commentaire :

La chambre sociale se prononce là, pour la première fois, sur des questions relatives aux délais de prescription applicables en matière de travail dissimulé et de rupture du contrat de travail en lien avec une situation de harcèlement moral.

Elle retient, sur le premier point, que la cour d'appel a, à bon droit, fait application du délai de prescription biennal de l'article L. 1471-1 du code du travail. Elle privilégie, d'une part, l'application de ce texte en tenant compte de ce que l'indemnité pour travail dissimulé a la nature d'une sanction civile et n'est pas soumise à cotisations sociales en raison de son caractère indemnitaire, d'autre part, le délai biennal sur le délai annal dès lors que, nonobstant le fait que cette indemnité n'est due qu'en cas de rupture du contrat de travail, elle sanctionne un manquement de l'employeur lié à l'exécution du contrat.

Elle précise, sur le second point, que, dès lors que la demande du salarié, quelle qu'elle soit, est fondée sur une situation de harcèlement moral, le régime de prescription applicable est celui du harcèlement moral, soit le régime de droit commun résultant de l'article 2224 du code civil, comme cela est rappelé par l'article L. 1471-1 du code du travail qui exclut lui-même son application aux actions fondées, notamment, sur l'article L. 1152-1 du même code. Elle censure ainsi l'arrêt attaqué qui a appliqué le délai de prescription annal aux demandes en contestation du licenciement formées par le salarié.

Clause de non-concurrence : indemnisation du dommage causé par la stipulation d'une clause illicite ou d'une clause de non-sollicitation de clientèle, prescription

- Soc., 2 octobre 2024, pourvoi n° 23-12.844, FS-B

Sommaire n° 1 :

Le dommage causé par la stipulation d'une clause de non-concurrence illicite ou d'une clause de non-sollicitation de clientèle, qui s'analyse en une clause de non-concurrence, ne se réalise pas au moment de la stipulation de la clause mais se révèle au moment de sa mise en œuvre.

Sommaire n° 2 :

Le délai de prescription de l'action en paiement de la contrepartie financière de l'obligation de non-concurrence qui a, quelle que soit la qualification contractuelle que lui donnent les parties, la nature d'une indemnité compensatrice de salaire, court à compter de la date à laquelle cette créance est devenue exigible.

Commentaire :

La présente affaire posait la question de la fixation du point de départ du délai de prescription de l'action en indemnisation du préjudice subi par le salarié du fait de la nullité

de la clause de non-concurrence ou de la nullité de la clause de non-sollicitation de clientèle et de celle en paiement de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence.

Concernant le délai de prescription de l'action en indemnisation du préjudice subi par le salarié du fait de la nullité de la clause de non-concurrence ou de la nullité de la clause de non-sollicitation de clientèle, la chambre sociale de la Cour de cassation décide que ce délai de prescription court à compter de la mise en œuvre de la clause, ce qui correspond à la date de la rupture du contrat de travail. Elle aligne ainsi sa jurisprudence sur celle de la clause de loyauté illicite, pour laquelle elle a jugé que "le dommage causé par la stipulation d'une clause de loyauté illicite ne se réalise pas au moment de la stipulation de la clause mais se révèle lors de sa mise en œuvre" (Soc., 30 mars 2022, pourvois n° 20-19.883, 20-19.843 ; Soc., 30 mars 2022, pourvoi n° 20-19.906 ; Soc., 30 mars 2022, pourvoi n° 20-19.842).

Concernant le point de départ du délai de prescription de l'action en paiement de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence, la chambre sociale rappelle la nature salariale de la contrepartie financière de cette clause (Soc., 26 septembre 2002, pourvoi n° 00-40.461, Bull. 2002, V, n° 283) et en déduit, en application de sa jurisprudence constante en matière de fixation du point de départ de la prescription des créances de nature salariale (Soc., 14 novembre 2013, pourvoi n° 12-17.409, Bull. 2013, V, n° 271 ; Soc., 9 juin 2022, pourvoi n° 20-16.992, publié au Bull. ; Soc., 7 mai 2024, pourvoi n° 22-24.394, publié au Bull.), que le délai de prescription de l'action en paiement de la contrepartie financière de l'obligation de non-concurrence court à compter de la date à laquelle cette créance est devenue exigible.

- Soc., 4 septembre 2024, pourvoi n° 23-15.944, FS-B

Sommaire 3 :

Il résulte du principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle et des articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil, ce dernier dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, que lorsqu'une cour d'appel infirme le jugement ayant prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail et déboute le salarié de cette demande, le respect de la clause de non-concurrence par le salarié à compter du jugement fait obstacle à la restitution par l'intéressé de la contrepartie financière, de sorte que l'employeur doit, pour obtenir la restitution, démontrer que le salarié n'a pas respecté la clause pendant la période durant laquelle elle s'est effectivement appliquée.

Commentaire :

Dans cette affaire, la chambre sociale de la Cour de cassation était invitée à se prononcer sur la question de savoir si l'employeur qui a payé la contrepartie financière de la clause de non-concurrence en exécution d'un jugement de première instance prononçant la résiliation du contrat de travail peut obtenir ou non la restitution de cette somme alors que

la cour d'appel a infirmé ledit jugement et débouté la salariée de sa demande en résiliation judiciaire.

La chambre sociale répond par la négative, faisant application du principe récemment rappelé par l'arrêt Soc., 22 mai 2024, pourvoi n° 22-17.036, publié, selon lequel le salarié qui a respecté la clause de non-concurrence n'est pas tenu d'en restituer la contrepartie financière.

Obligation de reclassement : précisions sur les offres proposées au salarié

- Soc., 23 octobre 2024, pourvoi n° 23-19.629, FS-B

Sommaire :

Selon l'article L. 1233-4 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017, les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

Aux termes de l'article D. 1233-2-1, alinéa II, du même code, dans sa rédaction modifiée par le décret n° 2017-1725 du 21 décembre 2017, ces offres écrites précisent, l'intitulé du poste et son descriptif, le nom de l'employeur, la nature du contrat de travail, la localisation du poste, le niveau de rémunération et la classification du poste.

A défaut de l'une de ces mentions, l'offre est imprécise, ce qui caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement et prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

Commentaire :

L'article L. 1233-4, alinéa 5, du code du travail, dans sa rédaction modifiée par l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 qui prévoit que les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises, reprend la règle, dégagée antérieurement par la Cour de cassation, aux termes de laquelle les propositions écrites doivent présenter un minimum de précision pour être sérieuses afin que les intéressés soient en mesure d'apprécier les caractéristiques essentielles des postes offerts.

L'article réglementaire d'application, D. 1233-2-1 du code du travail, énumère les mentions obligatoires et non indicatives que doit comprendre chaque offre de reclassement, quel que soit son mode d'envoi, et dresse la liste réglementaire des informations devant figurer dans celle-ci.

Par le présent arrêt, la chambre sociale se prononce pour la première fois sur les conséquences de l'omission d'une ou de plusieurs de ces mentions obligatoires, et juge que l'offre de reclassement qui ne mentionne pas l'intégralité des éléments énumérés par l'article D. 1233-2-1 est imprécise.

Exerçant un contrôle léger sur les déductions tirées des constatations souveraines des juges du fond, la chambre sociale maintient donc sa jurisprudence antérieure quant à la sanction attachée à cette imprécision (notamment Soc., 20 septembre 2006, n° 04-45.703), aux termes de laquelle le non-respect de l'exigence de précision des offres constitue une méconnaissance par l'employeur de son obligation individuelle de reclassement qui prive le licenciement de cause réelle et sérieuse. Elle n'est en conséquence sanctionnée ni par la nullité de la procédure de licenciement ni par l'allocation de dommages-intérêts, comme en matière d'absence d'information du salarié sur les critères d'ordre des licenciements, mais par l'allocation d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

Action syndicale, règlement intérieur et défaut d'accomplissement des formalités substantielles tenant à la consultation des institutions représentatives du personnel

- Soc., 23 octobre 2024, pourvoi n° 22-19.726, F-B

Sommaire :

Il résulte des articles L. 1321-4 et L. 2132-3 du code du travail qu'un syndicat est recevable à demander en référé que soit suspendu le règlement intérieur d'une entreprise en raison du défaut d'accomplissement par l'employeur des formalités substantielles prévues par le premier de ces textes, en l'absence desquelles le règlement intérieur ne peut être introduit, dès lors que le non-respect de ces formalités porte un préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente.

En revanche, un syndicat n'est pas recevable à demander au juge statuant au fond la nullité de l'ensemble du règlement intérieur ou son inopposabilité à tous les salariés de l'entreprise, en raison du défaut d'accomplissement par l'employeur des formalités substantielles prévues par l'article L. 1321-4 du code du travail.

Commentaire :

Par un arrêt du 21 septembre 2022, publié au Rapport annuel (Soc., 21 septembre 2022, pourvoi n° 21-10.718, publié au Bulletin), la chambre sociale de la Cour de cassation s'est prononcée pour la première fois sur la recevabilité à agir d'un syndicat, au nom de la défense de l'intérêt collectif de la profession, afin d'obtenir la nullité ou l'inopposabilité aux salariés d'une entreprise du règlement intérieur qui n'avait pas été soumis pour avis aux institutions représentatives du personnel, formalité énoncée par l'article L. 1321-4 du code du travail. Elle a jugé qu'« un syndicat est recevable à demander en référé que soit suspendu le règlement intérieur d'une entreprise en raison du défaut d'accomplissement par

l'employeur des formalités substantielles tenant à la consultation des institutions représentatives du personnel, en l'absence desquelles le règlement intérieur ne peut être introduit, dès lors que le non-respect de ces formalités porte un préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente. En revanche, un syndicat n'est pas recevable à demander au tribunal judiciaire par voie d'action au fond la nullité de l'ensemble du règlement intérieur ou son inopposabilité à tous les salariés de l'entreprise, en raison du défaut d'accomplissement par l'employeur des formalités substantielles tenant à la consultation des institutions représentatives du personnel ».

Par l'arrêt du 23 octobre 2024, ici commenté, la chambre sociale étend cette règle, énoncée à propos du défaut de consultation des institutions représentatives du personnel, aux autres formalités conditionnant l'entrée en vigueur du règlement intérieur, notamment celles de son dépôt et de sa publicité, prévues à l'article L. 1321-4 du code du travail.

Conditions de recevabilité de l'action de substitution exercée par un syndicat professionnel

- Soc., 23 octobre 2024, pourvoi n° 23-11.087, FS-B

Sommaire :

Selon l'article L. 1251-59 du code du travail, les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice en faveur d'un salarié, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, toutes les actions résultant de l'application du chapitre du même code relatif au contrat conclu avec une entreprise de travail temporaire. Le salarié est averti dans des conditions déterminées par voie réglementaire et ne doit pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

En application des articles D. 1251-32 et D. 1251-33 du même code, l'organisation syndicale qui exerce l'action en justice prévue par l'article L. 1251-59 avertit le salarié par lettre recommandée avec avis de réception. La lettre indique la nature et l'objet de l'action envisagée et mentionne en outre :

1° Que l'action est conduite par l'organisation syndicale qui peut exercer elle-même les voies de recours contre le jugement ;

2° Que le salarié peut, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale ou mettre un terme à cette action ;

3° Que le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception.

Passé ce délai de quinze jours, l'acceptation tacite du salarié est réputée acquise.

Ces formalités substantielles sont protectrices de la liberté personnelle de chaque salarié de conduire la défense de ses intérêts, en sorte que, à peine d'irrecevabilité de son action,

le syndicat doit avoir averti chaque salarié concerné, par une lettre recommandée avec avis de réception adressée au plus tard le jour de l'introduction de l'instance, indiquant la nature et l'objet de l'action, outre les mentions énumérées par l'article D. 1251-32 du code du travail.

Commentaire :

Dans les actions syndicales en faveur des salariés, un équilibre est à trouver entre, d'une part, la liberté syndicale, et, d'autre part, la liberté personnelle des salariés de défendre leurs propres intérêts, deux droits qui sont constitutionnellement protégés (Cons. const. 25 juill. 1989, n° 89-257 DC ; Soc., 22 novembre 2023, pourvoi n° 22-14.807, publié).

Au cas présent, la chambre sociale de la Cour de cassation était invitée à préciser les conditions de recevabilité de l'action de substitution exercée par un syndicat professionnel, et plus particulièrement le formalisme entourant l'information des salariés relative à l'exercice de cette action par le syndicat.

Dans la lignée des arrêts Servair rendus le 1er février 2000, la Cour de cassation énonce que les formalités prévues par les articles D. 1251-32 et D. 1251-33 du code du travail sont des formalités substantielles (Soc., 1 février 2000, pourvoi n° 98-41.624, Bull. 2000, V, n° 52 ; Soc., 1 février 2000, pourvoi n° 98-46.201, Bull. 2000, V, n° 53), et que chaque salarié doit avoir été averti par le syndicat de l'action engagée au plus tard le jour de l'introduction de l'instance.

STATUT COLLECTIF DU TRAVAIL

Convention commune La Poste France Télécom et indemnité de préavis en cas de rupture du contrat de travail en raison de l'inaptitude du salarié consécutive à une maladie ou un accident non professionnel

- Soc., 2 octobre 2024, pourvoi n° 23-12.702, FS-B

Sommaire :

Le salarié ne peut prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'il est dans l'impossibilité d'exécuter.

Viola, par fausse interprétation, la décision qui alloue au salarié une indemnité de préavis alors que l'article 69 de la convention commune La Poste France Télécom ne prévoit pas le versement d'une telle indemnité dans le cas de la rupture du contrat de travail en raison de l'inaptitude du salarié consécutive à une maladie ou un accident non professionnel.

Commentaire :

La question posée par le pourvoi portait sur l'interprétation de l'article 69 de la convention commune La Poste France Télécom, fixant la durée du délai de préavis en cas de démission ou de licenciement pour un motif autre que la faute grave ou la force majeure.

Rappelant le principe selon lequel l'impossibilité d'exécuter un préavis prive le salarié du droit au paiement d'une indemnité, la chambre sociale de la Cour de cassation en déduit que ce texte n'autorise pas pour autant le versement d'une telle indemnité en cas de rupture du contrat de travail en raison de l'inaptitude du salarié consécutive à une maladie ou un accident non professionnel.

CONVENTION ET ACCORDS COLLECTIFS

Validité de la convention de forfait en jours conclue conformément aux nouvelles dispositions de l'article 5.7.2. de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001

- Soc., 2 octobre 2024, pourvoi n° 22-16.519, FS-B

Sommaire :

Les dispositions de l'article 5.7.2 de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, modifié par l'avenant n° 52 du 17 septembre 2015, sont propres à assurer la garantie du respect de la durée raisonnable de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires d'un salarié soumis à une convention de forfait en jours.

Commentaire :

Dans plusieurs précédents arrêts, dont un publié en février 2015, la chambre sociale de la Cour de cassation avait jugé que les anciennes dispositions de l'article 5.7.2. de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, détaillant le régime du forfait en jours, n'étaient pas de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié (Soc., 4 février 2015, pourvoi n° 13-20.891, Bull. 2015, V, n° 23).

De nouvelles dispositions ayant été prises pour se conformer aux exigences rappelées dans ces arrêts, la présente affaire est l'occasion de dire que cet article, tel que modifié, est de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié.

RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

Conventions et accords collectifs : interdiction faite par le statut national du personnel des industries électriques et gazières à l'employeur de prendre une note prévoyant des horaires décalés en l'absence de négociation préalable

- Soc., 9 octobre 2024, pourvoi n° 23-15.816, F-B

Sommaire :

Il résulte de l'article 15, paragraphe 3, du statut national du personnel des industries électriques et gazières approuvé par le décret n°1946-1541 du 22 juin 1946 que dans les entreprises dont le personnel relève du statut national des industries électriques et gazières, l'horaire collectif de travail est arrêté par un accord collectif et que ce n'est qu'après échec d'une négociation préalable avec les organisations syndicales représentatives, que l'employeur peut par une décision unilatérale arrêter l'horaire collectif de travail ou le modifier.

Commentaire :

Par cet arrêt, la Cour de cassation fait application, en matière d'horaire collectif de travail, des dispositions relatives à la négociation collective du statut des industries électriques et gazières (IEG) approuvé par un décret n°1946-1541 du 22 juin 1946. Elle énonce que la prise par l'employeur d'une note organisant la possibilité de mettre en place des horaires décalés de travail, en l'absence de toute invitation à négocier un accord collectif, constitue un trouble manifestement illicite.

ACTION EN JUSTICE

Droit à la preuve, licéité et loyauté

- Soc., 25 septembre 2024, pourvoi n° 23-13.992, FS-B

Sommaire :

Il résulte de l'article L. 1121-1 du code du travail que l'accès par l'employeur, hors la présence du salarié, aux fichiers contenus dans des clés USB personnelles, qui ne sont pas connectées à l'ordinateur professionnel, constitue une atteinte à la vie privée du salarié, de sorte que les preuves tirées de leur exploitation présentent un caractère illicite.

Il résulte des articles 6 et 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, 9 du code civil et 9 du code de procédure civile, que dans un procès civil, l'illicéité ou la déloyauté dans l'obtention ou la production d'un moyen de

preuve ne conduit pas nécessairement à l'écartier des débats. Le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.

Commentaire :

S'agissant d'un dictaphone personnel du salarié, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que l'employeur pouvait procéder à l'écoute des enregistrements réalisés par ce salarié sur cet appareil, placé sur son bureau en position de fonctionnement, sous réserve de le faire en sa présence ou après l'avoir dûment appelé (Soc. 23 mai 2012 n° 10-23.521, Bull. 2012, V, n° 15).

Dans un arrêt du 12 février 2013, (Soc., 12 février 2013, pourvoi n° 11-28.649, Bull. 2013, V, n° 34), elle a admis le libre contrôle par l'employeur d'une clé USB appartenant au salarié mais connectée à un outil informatique de l'entreprise, celle-ci étant de ce fait présumée utilisée à des fins professionnelles.

A contrario, cette présomption d'usage professionnel ne peut jouer en l'espèce, dès lors que le matériel n'était pas connecté et les circonstances que les clés USB litigieuses aient été, par le passé, connectées à des postes informatiques de l'entreprise et que le salarié ait admis devant les services de police qu'il y avait enregistré des documents professionnels sont indifférentes à faire jouer cette présomption.

L'employeur ne pouvait prendre possession des clés et faire procéder à leur exploitation hors la présence du salarié ou celui-ci dûment appelé. Les preuves tirées de l'exploitation de ces clés USB présentaient donc un caractère illicite.

Pour autant, le contrôle opéré dans le cadre du droit à la preuve invoqué par l'employeur permet de retenir que les pièces relatives au contenu des clés USB litigieuses étaient recevables.

Demande en justice devant le président du tribunal judiciaire statuant selon la procédure accélérée au fond : la date de saisine du juge est celle de l'assignation

- Soc., 9 octobre 2024, pourvoi n° 23-11.339, F-B

Sommaire :

Il résulte des articles L. 2312-15 du code du travail et 481-1 du code de procédure civile que la demande en justice devant le président du tribunal judiciaire, statuant selon la

procédure accélérée au fond, étant formée par assignation, la date de saisine du juge s'entend de celle de l'assignation.

Dès lors, doit être censurée la cour d'appel qui, pour déclarer irrecevables les demandes du comité social et économique tendant notamment à la communication par l'employeur d'informations supplémentaires et à la prolongation de son délai de consultation, retient que la remise d'une copie de l'assignation au greffe est intervenue le 9 septembre 2021, soit postérieurement à l'expiration du délai de deux mois imparti au comité pour émettre son avis, alors qu'elle avait constaté que l'assignation avait été délivrée à l'employeur le 6 septembre 2021, soit avant l'expiration de ce délai.

Commentaire :

La question posée par le pourvoi était de savoir si la date de saisine du juge statuant selon la procédure accélérée au fond, par le comité social et économique (CSE) afin d'obtenir des informations manquantes et une prolongation de son délai de consultation en application de l'article L. 2312-15 du code du travail, est celle de la délivrance de l'assignation ou celle de sa remise au greffe.

La chambre sociale répond que la date de saisine du juge, qui interrompt le délai préfix de consultation du CSE, est celle de l'assignation. Elle reprend ainsi la solution adoptée dans deux arrêts du 6 juin 2018 ([Soc., 6 juin 2018, pourvoi n° 16-28.026, Bull. 2018, V, n° 110](#) ; [Soc., 6 juin 2018, pourvoi n° 17-17.594, Bull. 2018, V, n° 111](#)) en matière de délai de contestation par l'employeur de l'expertise du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

PROCÉDURE

Litiges individuels entre les marins et leurs employeurs : conciliation préalable devant le directeur départemental des territoires et de la mer ou son délégué

- [Soc., 2 octobre 2024, pourvoi n° 22-10.649, FS-B](#)

Sommaire :

Il résulte de l'application combinée des dispositions de l'article L.5542-48 du code des transports, dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-816 du 20 juin 2016, et du décret n° 2015-219 du 27 février 2015 relatif à la résolution des litiges individuels entre les marins et leurs employeurs, que toute demande en justice relative à la formation, à l'exécution ou à la rupture d'un contrat d'engagement maritime conclu entre un marin, autre que le capitaine, et son employeur est soumise, à peine d'irrecevabilité, au préalable de la conciliation devant le directeur départemental des territoires et de la mer ou son délégué.

La situation née du défaut de respect de cette procédure, obligatoire et préalable à la saisine du juge, qui favorise une solution du litige par le recours à un tiers, n'étant pas susceptible de régularisation en cours d'instance, doit être approuvée la cour d'appel qui décide qu'à défaut de respect du préalable de conciliation l'action engagée par un marin devant le tribunal d'instance est irrecevable et que la saisine ultérieure par l'employeur, défendeur à l'action, de la direction départementale des territoires et de la mer d'une demande de conciliation n'a pas eu pour effet de régulariser cette situation.

Commentaire :

Les litiges opposant un marin à un armateur sont soumis à une procédure spécifique qui, en application de l'article de l'article L. 5542-8 du code des transports, prévoit un préalable obligatoire de saisine aux fins de conciliation du directeur départemental des territoires et de la mer ou de son délégué. A défaut de saisine préalable de cette autorité administrative, la demande portée directement devant le juge est irrecevable (Soc. 22 juin 2016, pourvoi n° 15-12.824 ; Soc., 26 septembre 2018, pourvoi n° 17-18.453, Bull. 2018, V, n° 170).

Transposant en la matière la jurisprudence selon laquelle le défaut de mise en œuvre d'une clause contractuelle qui institue une procédure de conciliation préalable obligatoire n'est pas susceptible d'être régularisée par la mise en œuvre de la clause en cours d'instance (Ch. mixte., 12 décembre 2014, pourvoi n° 13-19.684, Bull. 2014, Ch. mixte, n° 3 ; 3e Civ., 6 octobre 2016, pourvoi n° 15-17.989, Bull. 2016, III, n° 131 ; 2e Civ., 22 juin 2017, pourvoi n° 16-11.975, Bull. 2017, II, n° 146 ; 3e Civ., 16 novembre 2017, pourvoi n° 16-24.642, Bull. 2017, III, n° 123), la chambre sociale juge que la saisine aux fins de conciliation de la direction des territoires et de la mer aux fins de conciliation préalable après que l'action a été portée devant le juge n'est pas de nature à régulariser la procédure.

Compétence exclusive du tribunal judiciaire en matière d'action tendant au paiement d'une rémunération supplémentaire exercée par le salarié auteur d'une invention appartenant à l'employeur

- Soc., 23 octobre 2024, pourvoi n° 22-19.700, FS-B

Sommaire :

Il résulte de l'article L. 615-17 du code de la propriété intellectuelle que l'action du salarié auteur d'une invention appartenant à l'employeur, tendant au paiement d'une rémunération supplémentaire en application de l'article L. 611-7 du même code, relève de la compétence exclusive du tribunal judiciaire.

Commentaire :

Dans cette affaire, la chambre sociale de la Cour de cassation était invitée à se prononcer sur la compétence du conseil de prud'hommes pour statuer sur la rémunération supplémentaire du salarié au titre de l'une de ses inventions.

L'article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle dispose que, si l'employeur n'est pas soumis à une convention collective de branche, tout litige relatif à la rémunération supplémentaire du salarié auteur d'une invention de mission est soumis à la commission de conciliation instituée par l'article L. 615-21 ou au tribunal de grande instance. L'article L. 615-17 du même code prévoit que les actions civiles et les demandes relatives aux brevets d'invention, y compris dans les cas prévus à l'article L. 611-7 ou lorsqu'elles portent également sur une question connexe de concurrence déloyale, sont exclusivement portées devant les tribunaux de grande instance (devenus les tribunaux judiciaires).

Dans un précédent publié du 3 mai 2018 (Soc., 3 mai 2018, pourvoi n° 16-25.067, Bull. 2018, V, n° 75), la chambre a retenu la compétence matérielle du conseil de prud'hommes pour statuer sur la demande en paiement de la « rémunération supplémentaire » formée par un salarié en contrepartie d'une « l'invention non brevetable » dont il se revendiquait l'auteur.

Par le présent arrêt, la chambre retient qu'en application des dispositions de l'article L. 615-17 précité, le litige relatif à la rémunération supplémentaire d'un salarié auteur d'une invention de mission brevetable relève de la compétence exclusive du tribunal judiciaire appelé à connaître des actions en matière de brevet. La règle de compétence ne dépend donc pas des dispositions de la convention collective applicable.

La ligne de partage des compétences entre la juridiction prud'homale et le tribunal judiciaire spécialement désigné dépend ainsi, exclusivement, du caractère brevetable ou non de « l'invention », seule une invention brevetable entrant dans le champ des articles L. 611-7 et L. 615-17 du code de la propriété intellectuelle.

QUESTION PRIORITAIRE DE CONSTITUTIONNALITÉ

QPC à laquelle la Cour a répondu

- Soc., 24 octobre 2024, pourvoi n° 24-15.043, F-D, non-lieu à renvoi

Question :

« L'article L. 242-8 du code de la sécurité sociale est-il conforme aux droits et libertés garantis par la Constitution et en particulier aux articles 1er et 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 et au principe d'égalité, en ce que l'abattement d'assiette qu'il institue pour le calcul des cotisations des salariés employés à temps partiel afin de compenser la différence entre le montant des cotisations dues par eux et le montant des

cotisations qui seraient dues pour une durée de travail identique dans le cas où chacun d'eux travaillerait à temps complet a pour effet de priver cette catégorie de salariés du bénéfice d'une pension de retraite en rapport avec leur rémunération ? »

Réponse de la Cour de cassation :

« 4. La disposition contestée est applicable au litige, qui concerne le respect par l'employeur de ses obligations déclaratives au titre des cotisations sociales d'assurance vieillesse.

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

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

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

8. En effet, selon l'article L. 242-8 du code de la sécurité sociale, pour le calcul des cotisations de sécurité sociale dues au titre des salariés employés à temps partiel, au sens de l'article L. 212-4-2, devenu L. 3123-1, du code du travail, et qui sont déterminées compte tenu du plafond prévu à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, il est opéré un abattement d'assiette destiné à compenser la différence entre le montant des cotisations dues au titre de chacun de ces salariés et le montant des cotisations qui seraient dues pour une durée de travail identique dans le cas où chacun d'eux travaillerait à temps complet.

9. Ces dispositions, par lesquelles le législateur a entendu instituer un abattement de l'assiette des cotisations de sécurité sociale au prorata du temps de travail pour les salariés employés à temps partiel, a seulement pour effet de soumettre ces derniers au même plafond de cotisations sociales d'assurance vieillesse, rapporté à leur temps de travail, que les salariés employés à temps complet. Les dispositions contestées n'instituent donc, par elles-mêmes, aucune différence de traitement entre ces personnes. Il ne saurait, dès lors, être sérieusement soutenu qu'elles portent atteinte aux droits garantis par les articles 1er et 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

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

QPC en cours

- [Pourvoi n° 24-19.110](#)

Question :

« Les articles L. 1226-7, L. 1226-9 et L. 1226-13 du code du travail, en ce qu'ils disposent que le contrat de travail d'un salarié ne peut, sous peine de nullité du licenciement, être rompu pendant la durée d'un arrêt de travail provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle, sauf cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le salarié, sans toutefois prévoir aucune voie de droit permettant à l'employeur de contester l'arrêt de travail pour cause de maladie professionnelle établi par le médecin, sont-ils contraires aux droits et libertés garantis par la Constitution, et en particulier au droit à un recours juridictionnel effectif et à la liberté d'entreprendre, garanti respectivement par les articles 16 et 4 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, ensemble l'article 34 de la Constitution (incompétence négative du législateur) ? »

- [Pourvois n° 24-40.032, 24-40.033, 24-40.034, 24-40.035, 24-40.036, 24-40.037, 24-40.038 et 24-40.039](#)

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, à la liberté contractuelle et à 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 ?»

Depuis le précédent numéro de la Lettre de la chambre sociale

sont parus les podcasts suivants :

« La sociale, Le Mag' », n° 30 (octobre 2024),
« La sociale, Le Mag' », n° 31 (novembre 2024),
« La sociale, Le Mag' », n° 32 (décembre 2024 « La Fabrique de
l'arrêt », numéro spécial « La doctrine »),

diffusés sur le site de la Cour de cassation

Bonne lecture, bonne écoute !



Retrouvez l'actualité de la Cour de cassation sur courdecassation.fr

Suivez la Cour de cassation sur Twitter et Facebook

Retrouvez [les arrêts 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° 26 | septembre – octobre 2024**

Direction éditoriale : **Jean-Michel Sommer**

Coordination générale : **Philippe Flores**

Conception : **Richard Ouedraogo**, Service de documentation, des études et du rapport

Diffusion : Cour de cassation