

N°27 – Novembre-Décembre 2024

COUR DE CASSATION

LETTRE DE LA CHAMBRE SOCIALE

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

RÉMUNÉRATION 4

Rémunération et régime indemnitaire des salariés en position d'activité partielle 4

EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL..... 5

Assiette de l'indemnité conventionnelle de treizième mois : exclusion des droits affectés au compte épargne-temps (CET) et inclusion des gratifications relatives aux médailles du travail prévues par la convention collective nationale de Pôle emploi 5

Droit au maintien du salaire en cas d'absence du salarié 6

Covid-19, télétravail et modalités d'attribution de la prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat 7

La mise à disposition d'un logement de fonction de manière gratuite est constitutive d'un avantage en nature devant être évalué et soumis à cotisations sociales..... 9

Articulation des dispositions du code du travail calédonien avec celles du droit métropolitain 10

Prescription triennale de la demande de rappel de salaire fondée sur une contestation de la qualité de cadre dirigeant 10

Preuve de la discrimination : précisions sur l'office du juge 11

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL 12

Obligation de reclassement et office du juge 12

Rappel de l'obligation pour le juge d'examiner l'ensemble des griefs invoqués dans la lettre de licenciement 13

Mise à la retraite d'office du salarié 14

Salarié protégé : conditions du licenciement du conseiller du salarié 15

Irrecevabilité de la demande indemnitaire formée par le salarié ayant signé une transaction avec l'employeur..... 15

REPRÉSENTATION DES SALARIÉS 16

Conditions d'exercice de la mission des élus du comité social et économique
et notion de trouble manifestement illicite 16

CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS 17

Modalités de mise en œuvre des sanctions disciplinaires prévues par la
convention collective nationale du Crédit agricole..... 17

QUESTION PRIORITAIRE DE CONSTITUTIONNALITÉ..... 18

QPC auxquelles la Cour a répondu 18

QPC en cours..... 24

Rémunération et régime indemnitaire des salariés en position d'activité partielle

- Soc., 6 novembre 2024, pourvoi n° 22-21.966, FS-B

Sommaire :

Il résulte de la combinaison des articles L. 3133-3 et L. 5122-1 du code du travail que, lorsqu'un salarié est placé en position d'activité partielle, les jours fériés ouvrés ouvrent droit à une indemnité horaire, versée par l'employeur, correspondant à une part de leur rémunération antérieure dont le pourcentage est fixé par le décret en Conseil d'Etat, alors que les jours fériés normalement chômés ne relèvent pas de l'activité partielle, de sorte que l'employeur doit assurer le paiement du salaire habituel aux salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Commentaire :

Le dispositif d'activité partielle, autrefois dénommé « chômage partiel », tend à aider les entreprises confrontées à des difficultés conjoncturelles. Il permet, sous les conditions prévues par la loi, de compenser la perte de salaire subie par les salariés lors de leur placement en activité partielle. L'activité partielle peut être appliquée par le biais d'une réduction des horaires de travail sur une période, ou par une suspension du contrat de travail pendant la période considérée.

La Cour de cassation a déjà jugé que, lorsque des jours fériés habituellement ouvrés sont compris dans la période de chômage partiel, le salarié ne peut pas prétendre à une rémunération supérieure à celle qui aurait été la sienne en cas d'activité (Soc., 8 décembre 1988, pourvoi n° 86-42.833, Bull. 1988 V n° 654). Aussi, en cas d'exercice du droit de grève, le salarié ne peut pas prétendre au paiement des jours fériés compris dans la période de grève (Soc. 14 avril 1999, pourvoi n° 97-42.064, Bull. 1999, V, n° 179). Et, en l'absence de disposition conventionnelle le prévoyant, la coïncidence d'un jour férié avec un dimanche n'ouvre pas droit à une indemnité au titre du jour férié (Soc., 2 juillet 2002, pourvoi n° 00-40.821).

Dans cette affaire, la cour d'appel avait constaté que les salariés n'avaient pas été placés en activité partielle pendant les jours fériés litigieux, qui étaient normalement chômés.

La chambre sociale retient, au visa des articles combinés L. 3133-3 et L. 5122-1 du code du travail, que lorsqu'un salarié est placé en position d'activité partielle, les jours fériés ouvrés ouvrent droit à une indemnité horaire, versée par l'employeur. Aussi, cette indemnité doit nécessairement correspondre à une part de leur rémunération antérieure, dont le pourcentage est fixé par un décret en Conseil d'Etat.

En revanche, dans la mesure où les jours fériés normalement chômés ne relèvent pas de l'activité partielle, l'employeur doit assurer le paiement du salaire habituel. En effet, aux termes du premier alinéa de l'article L.3133-3 du code du travail, le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement.

EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Assiette de l'indemnité conventionnelle de treizième mois : exclusion des droits affectés au compte épargne-temps (CET) et inclusion des gratifications relatives aux médailles du travail prévues par la convention collective nationale de Pôle emploi

- Soc., 6 novembre 2024, pourvoi n° 22-23.689, FS-B

Sommaires :

1/ :

Les sommes issues de l'utilisation, par le salarié, des droits affectés sur son compte épargne-temps ne répondent à aucune périodicité de la prestation de travail ou de sa rémunération, puisque, d'une part, le salarié et l'employeur décident librement de l'alimentation de ce compte et que, d'autre part, la liquidation du compte épargne-temps ne dépend que des dispositions légales et conventionnelles applicables.

Fait l'exacte application de la loi la cour d'appel qui, après avoir énoncé à bon droit que les sommes correspondantes au rachat des droits épargnés ne répondaient à aucune périodicité, de sorte qu'elles n'étaient pas relatives à la période de référence, a décidé qu'elles n'avaient pas à être incluses dans l'assiette de calcul de l'indemnité conventionnelle de treizième mois.

2/ :

Les gratifications relatives aux médailles du travail, prévues par la convention collective nationale de Pôle emploi et versées à l'occasion du travail, sont obligatoires et constituent une rémunération perçue pendant la période de référence prise en compte pour la détermination de la prime conventionnelle de treizième mois.

Commentaire :

1) La monétisation par le salarié des droits affectés sur son CET, qui ont la nature de salaire (Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 19-14.543 B), ne répond à aucune périodicité précise, puisque le salarié liquide des droits antérieurs et le fait à la date de son choix. Elle ne s'analyse donc pas en une rémunération au titre de la période de référence de douze mois prise en compte pour le calcul du treizième mois, de sorte qu'elle n'a pas à entrer dans l'assiette de calcul de ce treizième mois.

Cet arrêt s'inscrit dans la lignée des décisions de la chambre sociale ayant déjà jugé que les sommes issues de l'utilisation par le salarié des droits affectés sur son CET sont exclues de l'assiette de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement de l'industrie pharmaceutique (Soc., 10 juillet 2013, pourvoi n° 12-18.273, Bull. 2013, V, n° 192) et de l'indemnité de congé reclassement (Soc., 22 juin 2016, pourvoi n° 14-18.675, Bull. 2016, V, n° 13).

2) La médaille d'honneur du travail est une distinction honorifique qui comprend quatre échelons dépendant de l'ancienneté des services effectués, chaque échelon, selon l'article 15 de la convention collective nationale de Pôle emploi, faisant bénéficier le salarié qui l'obtient d'une gratification correspondant à une fraction de son salaire brut annuel (de 1/24e de salaire brut annuel pour la médaille d'argent, de 1/16e de salaire brut annuel pour la médaille de vermeil, etc.).

Certes, cette somme est qualifiée de « gratification » par la convention collective. Mais, dans la mesure où elle est prévue par la convention collective, elle est obligatoire pour l'employeur et n'entre donc pas dans la catégorie des gratifications bénévoles. De plus, si le versement de cette gratification est exceptionnel, elle ne relève pas du pouvoir discrétionnaire de l'employeur, ni dans son principe ni dans son montant. Enfin, elle est bien versée à l'occasion du travail. Cette « gratification » conventionnelle constitue donc une rémunération versée pendant la période de référence prise en compte pour le versement de la prime conventionnelle de treizième mois.

Droit au maintien du salaire en cas d'absence du salarié

- Soc., 4 décembre 2024, pourvoi n° 23-11.485, FS-B

Sommaire :

La recodification du code du travail est, sauf dispositions expresses contraires, intervenue à droit constant.

Aux termes de l'article L. 1225-61 du code du travail, le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

L'application de ce texte ne fait pas obstacle à celles des dispositions plus favorables de l'article L. 1226-23 du code du travail, applicable aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, selon lesquelles le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour une cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance a droit au maintien de son salaire.

Justifie légalement sa décision de maintenir le salaire du salarié absent afin de garder un enfant malade le conseil de prud'hommes qui décide que cette absence constitue une cause personnelle indépendante de la volonté du salarié.

Commentaire :

En matière d'indemnisation d'un salarié alsacien absent pour garde d'enfant malade, faut-il appliquer l'article L. 1226-23 du code du travail (section 4 « *Dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin* » du chapitre VI, consacrée à la maladie, l'accident et l'inaptitude) qui prévoit un maintien de salaire pour le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour une cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance, ou l'article L. 1225-61 du même code (sous-section intitulée « *Congés pour maladie d'un enfant* » de la section 4 du chapitre V consacré à la maternité, la paternité, l'adoption et l'éducation des enfants) qui prévoit un congé non rémunéré ?

La chambre sociale juge que la portée du premier de ces articles, issu de l'article 616 du code civil local, n'a pas été changée avec la recodification, à compter du 1er mai 2008, du code du travail, intervenue à « droit constant ». Or, elle avait déjà fait application de l'article 616 du code civil local à propos de la garde d'un enfant malade (Soc., 19 juin 2002, pourvoi n° 00-41.736, Bull. 2002, V, n° 206), et a retenu, au visa de l'article L. 1226-23 du code du travail, que la maladie du concubin constituait une cause personnelle, et que le salarié pouvait prétendre au maintien de son salaire pendant sa présence à ses côtés pour une courte durée, dans un arrêt rendu le 15 mars 2017 (Soc., 15 mars 2017, pourvoi n° 15-16.676, Bull. 2017, V, n° 48).

Est, dès lors, approuvée la cour d'appel qui condamne l'employeur à payer un rappel de salaire au salarié alsacien absent deux jours pour garder son enfant malade. Toutefois, l'arrêt est cassé en ce que ce rappel de salaire n'ouvre pas droit à des congés payés, la période d'absence auprès de l'enfant malade n'étant pas assimilable à un temps de travail effectif.

Covid-19, télétravail et modalités d'attribution de la prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat

- Soc., 4 décembre 2024, pourvoi n° 23-13.829 et a, FS-B

Sommaire :

Si aux termes de l'article L. 1222-9 III, alinéa 1, du code du travail, le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise, toutefois, selon l'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020, le montant de la prime exceptionnelle pour l'emploi peut être modulé selon les bénéficiaires en fonction de la rémunération, du niveau de classification, des conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la

durée de travail prévue au contrat de travail mentionnée à la dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale.

La décision unilatérale de l'employeur d'attribuer une prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat aux salariés dont les fonctions devaient s'accomplir sur site durant la période du 12 mars au 3 mai 2020 mais qui se trouvaient en congés payés, en arrêt de travail pour maladie, pour garde d'enfant ou en raison de leur situation de personne vulnérable au virus SARS-Cov2 durant la période de pandémie, tandis que les salariés en télétravail durant cette période n'en bénéficiaient qu'au prorata du nombre de jours travaillés sur site, ne méconnaît pas le principe d'égalité de traitement énoncé à l'article L. 1222-9 III, alinéa 1, du code du travail, eu égard aux exigences légales qui découlent des articles L. 1132-1 et L. 3141-24 du même code.

Commentaire :

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, d'un montant de 1 000 euros, a été instituée au sein de l'entreprise par décision unilatérale du 30 avril 2020, dans l'objectif de tenir compte de la contribution exceptionnelle des collaborateurs ayant travaillé au sein d'un magasin, d'un drive, d'un entrepôt au plus fort de la crise sanitaire et de leur implication. Cette prime était proratisée en fonction du nombre de jours effectivement travaillés au cours de la période du 12 mars au 3 mai 2020, étant précisé qu'étaient assimilés à du temps de travail effectif sur les sites concernés les absences légalement assimilées à du temps de travail effectif ainsi que tous les arrêts de maladie, y compris les arrêts dérogatoires pour garde d'enfant(s) et de personnes vulnérables indemnisés par l'employeur ou par l'organisme de prévoyance.

En l'espèce, se posait la question de savoir si, eu égard au critère légal de modulation de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat au regard des conditions de travail pendant la période de crise sanitaire, les télétravailleurs, qui accomplissent du temps de travail effectif, se trouvaient effectivement dans une situation différente de celle de salariés, également absents des magasins, « drive » ou entrepôts mais dont l'absence était assimilée à du travail sur ces sites.

La Cour retient que, conformément aux dispositions législatives applicables, le montant de cette prime exceptionnelle pour l'emploi pouvait être modulé sur la base de critères objectifs tels que la rémunération, le niveau de classification, les conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19, la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail. En conséquence, elle juge que ne méconnaît pas le principe d'égalité la décision unilatérale de l'employeur d'attribuer la prime aux salariés dont les fonctions devaient s'accomplir sur site durant une période définie, mais qui se trouvaient en congés payés, en arrêt de travail pour maladie, pour garde d'enfant ou en raison de leur situation de personne vulnérable au virus SARS-Cov2 durant la période de pandémie, tandis que les salariés en télétravail durant cette période n'en bénéficiaient qu'au prorata du nombre de jours travaillés sur site. La chambre sociale fait ainsi application du principe selon lequel des mesures peuvent être réservées à certains salariés à la condition que tous ceux placés dans une situation identique au regard de l'avantage en

cause aient la possibilité d'en bénéficier, à moins que la différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives et pertinentes et que les règles déterminant les conditions d'éligibilité à la mesure soient préalablement définies et contrôlables, ce qui était le cas en l'espèce en application de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019.

L'arrêt est cité dans le podcast « La Sociale, le Mag' » n° 33, janvier 2025, Actualité

La mise à disposition d'un logement de fonction de manière gratuite est constitutive d'un avantage en nature devant être évalué et soumis à cotisations sociales

- Soc., 4 décembre 2024, pourvoi n° 23-14.259, FS-B

Sommaire :

La fourniture, par l'employeur, d'un logement constitue un avantage en nature qu'il y a lieu d'inclure dans le montant de la rémunération du salarié et qui doit être indiqué sur le bulletin de paie qui lui est remis.

Selon l'article L. 8221-5, 3°, du code du travail, est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

C'est à bon droit que la cour d'appel juge que la mise à disposition d'un logement de fonction de manière gratuite est constitutive d'un avantage en nature qui doit, à ce titre, être évalué pour être soumis à cotisations sociales, et c'est dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation qu'elle retient, constatant que le salarié était logé par son employeur dans un bâtiment de l'entreprise, que l'intention de l'employeur de dissimuler cet avantage, non indiqué sur les bulletins de paie du salarié, est caractérisée.

Commentaire :

La chambre sociale a déjà jugé que la fourniture par l'employeur d'un logement et d'un véhicule constitue un avantage en nature, qu'il y a lieu d'inclure dans le montant de la rémunération du salarié, et qui doit être indiqué sur le bulletin de paie qui lui est remis (Soc., 31 janvier 2012, pourvoi n° 10-24.388, Bull. 2012, V, n° 47). Elle a également retenu que c'est dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, et sans inverser la charge de la preuve, qu'une cour d'appel, qui avait constaté la disparition sans justification, sur les bulletins de salaire d'un salarié, des indemnités de fonction, indemnités de coût de la vie et indemnités d'éloignement, avait retenu le caractère intentionnel de la dissimulation d'emploi salarié (Soc., 7 juillet 2021, pourvoi n° 19-17.847).

Le présent pourvoi est une occasion inédite, pour la Cour, de préciser que le manquement de l'employeur à son obligation d'évaluer l'avantage en nature que constitue la mise à

disposition du salarié d'un logement de fonction, et de déclarer les cotisations sociales correspondantes, entre dans le champ de l'article L. 8221-5 3° du code du travail aux termes duquel est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

L'arrêt est cité dans le podcast « La Sociale, le Mag' » n° 33, janvier 2025, Actualité

Articulation des dispositions du code du travail calédonien avec celles du droit métropolitain

- Soc., 4 décembre 2024, pourvoi n° 22-19.584, FS-B

Sommaire :

Si l'article L. 111-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie ne fait pas obstacle à l'exécution de stipulations contractuelles plus favorables, l'application de ce code ne saurait être écartée en raison du seul visa dans le contrat de travail de dispositions du code du travail applicable en métropole.

Commentaire :

La question de la possibilité ou non pour les parties d'écarter, à l'occasion d'un litige, le droit calédonien au profit du droit métropolitain n'est pas nouvelle. La chambre sociale a en effet déjà jugé que le droit du travail ne relève pas de la compétence de l'Etat mais de celle de la Nouvelle-Calédonie, faisant ainsi application du principe de spécialité (Soc., 27 février 2013, pourvoi n° 11-23.331, Bull. 2013, V, n° 61).

Au cas d'espèce, elle retient que si l'article L. 111-1 du code du travail de Nouvelle-Calédonie ne fait pas obstacle à l'exécution de stipulations contractuelles plus favorables, l'application de ce code ne saurait être écartée en raison du seul visa, dans le contrat de travail, de dispositions du code du travail applicable en métropole. En effet, rien ne s'oppose à l'application de dispositions contractuelles plus favorables, il est nécessaire que de telles stipulations soient clairement formulées dans le contrat de travail.

Cette décision consacre le principe selon lequel les dispositions du livre I du code du travail relatif aux relations individuelles du travail sont applicables à tous les salariés de Nouvelle-Calédonie et aux personnes qui les emploient.

Prescription triennale de la demande de rappel de salaire fondée sur une contestation de la qualité de cadre dirigeant

- Soc., 4 décembre 2024, pourvoi n° 23-12.436, FS-B

Sommaire :

La durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, la demande de rappel de salaire fondée sur une contestation de la qualité de cadre dirigeant est soumise à la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail.

Commentaire :

La Cour de cassation applique dans cet arrêt, s'agissant de la demande d'un salarié tendant au paiement de rappel de salaire justifié par la contestation de sa qualité de cadre dirigeant, la même règle de prescription triennale prévue par l'article L. 3245-1 du code du travail que celle appliquée à la demande d'un rappel de salaire fondée sur une contestation de classification professionnelle (Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 19-10.161). En effet, la demande porte sur une créance de salaire, et la contestation de la qualité de cadre dirigeant n'est que le moyen invoqué au soutien de cette demande.

Preuve de la discrimination : précisions sur l'office du juge

- Soc., 14 novembre 2024, pourvoi n° 23-17.917, F-B

Sommaire :

Selon l'alinéa 3 de l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, la discrimination inclut tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Viole les articles L.1132-1, dans sa rédaction issue de la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019, L. 1132-4 et L.1134-1 du code du travail et l'article 1er, alinéa 3, de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, dans sa rédaction issue de la loi n° 2017-256 du 28 février 2017, la cour d'appel qui retient que le salarié ne fait mention d'aucune mesure discriminatoire dont il aurait été victime, alors qu'elle avait constaté que le salarié avait écrit à son employeur pour se plaindre de propos racistes à son endroit tenus depuis des mois par ses supérieurs hiérarchiques sur son lieu de travail, qu'il soutenait que l'un d'entre eux saluait tout le monde sauf lui et qu'il se plaignait d'avoir été convoqué par le coordinateur et le chef de secteur pour se voir reprocher une relation amoureuse avec une autre salariée, ce dont il résultait que le salarié présentait des éléments de fait relatifs à des agissements discriminatoires au sens de l'article 1er, alinéa 3, de la loi susvisée du 27 mai 2008, en raison de son origine, et qu'il appartenait dès lors au juge de rechercher si l'employeur prouvait que les agissements discriminatoires invoqués étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Commentaire :

Le présent arrêt est l'occasion pour la Cour de cassation de rappeler quel est l'office du juge lorsqu'est invoquée une discrimination par un salarié. Il illustre également quelle est l'étendue du contrôle qu'elle opère en la matière (Soc., 20 septembre 2023, pourvoi n° 22-16.130, diffusé).

Dans cette affaire, après avoir constaté que le salarié avait écrit à son employeur pour dénoncer des propos racistes de la part de ses supérieurs hiérarchiques, qu'il soutenait que l'un d'entre eux saluait tout le monde sauf lui et se plaignait d'avoir été convoqué par le coordinateur et le chef de secteur pour se voir reprocher une relation amoureuse avec une autre salariée, la cour d'appel le déboute de ses demandes en retenant qu'il ne faisait mention d'aucune mesure discriminatoire dont il aurait été victime.

La Cour de cassation casse l'arrêt de la cour d'appel en rappelant d'abord la règle de la preuve partagée. Elle opère ensuite un contrôle sur les déductions des juges du fond à partir des faits matériellement établis en considérant qu'il résultait des constatations de la cour d'appel que le salarié présentait des éléments de fait relatifs à des agissements discriminatoires en raison de son origine. Dès lors, il appartenait au juge de rechercher si l'employeur prouvait que les agissements discriminatoires invoqués étaient justifiés par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Obligation de reclassement et office du juge

- Soc., 6 novembre 2024, pourvoi n° 23-15.368, FS-B

Sommaire :

Si la preuve de l'exécution de l'obligation de reclassement incombe à l'employeur, il appartient au juge, en cas de contestation sur l'existence ou le périmètre du groupe de reclassement, de former sa conviction au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties.

En conséquence, ne méconnaît pas les règles de la charge de la preuve relatives au périmètre du groupe de reclassement, la cour d'appel qui, appréciant les éléments qui lui étaient soumis tant par l'employeur que par le salarié, a constaté que l'employeur n'avait fourni que des informations parcellaires sur la détention du capital de sociétés dont le salarié alléguait qu'elles faisaient partie d'un groupe et a fait ressortir que la permutation du personnel était possible, ce dont elle a déduit que l'employeur ne justifiait pas du respect de son obligation de reclassement.

Commentaire :

Par le présent arrêt, rendu en matière de licenciement pour inaptitude, la chambre sociale de la Cour de cassation réaffirme la solution retenue en matière de preuve du groupe de reclassement avant l'entrée en vigueur des dispositions des ordonnances du 22 septembre

2017 : si la preuve de l'exécution de l'obligation de reclassement incombe à l'employeur, il appartient au juge, en cas de contestation sur l'existence ou le périmètre du groupe de reclassement, de former sa conviction au vu de l'ensemble des éléments qui lui sont soumis par les parties (par exemple, dans le cadre d'un licenciement économique : Soc., 16 novembre 2016, pourvoi n° 14-30.063, Bull. 2016, V, n° 216 (2) ; Soc., 31 mars 2021, pourvoi n° 19-17.300, publié au Bulletin ; dans le cadre d'une inaptitude : Soc., 30 septembre 2020, pourvoi n° 19-13.122, publié au Bulletin).

Elle approuve ainsi une cour d'appel qui a retenu que l'employeur ne justifiait pas de l'exécution de son obligation de reclassement lorsqu'il n'a pas produit les éléments de nature à justifier de la consistance capitalistique du groupe au regard des allégations du salarié.

L'obligation individuelle de reclassement en matière de licenciement pour motif économique a été décryptée dans le podcast « La Sociale, le Mag' » n° 34, février 2025, Décryptage

Rappel de l'obligation pour le juge d'examiner l'ensemble des griefs invoqués dans la lettre de licenciement

- Soc., 23 octobre 2024, pourvoi n° 22-22.206, FS-B

Sommaire :

Il résulte des articles L. 1232-1 et L. 1232-6 du code du travail que la lettre de licenciement fixe les limites du litige en ce qui concerne les griefs articulés à l'encontre du salarié et que le juge a l'obligation d'examiner l'ensemble des griefs invoqués dans la lettre de licenciement.

Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui n'examine pas l'un des griefs énoncés dans cette lettre, peu important que l'employeur ne l'ait pas développé dans ses conclusions

Commentaire :

Le présent arrêt s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation plaçant la lettre de rupture au centre du débat judiciaire relatif au bien-fondé du licenciement. En effet, la lettre de licenciement fixe les limites du litige en ce qui concerne les griefs articulés à l'encontre du salarié et les conséquences que l'employeur entend en tirer quant aux modalités de rupture. C'est donc au regard des motifs énoncés par la lettre de rupture que s'apprécie le bien-fondé du licenciement. Ce principe interdit au juge d'examiner d'autres griefs que ceux qui y figurent (Soc., 4 juillet 2012, n°11-17.469). Inversement, il impose aux juges d'examiner l'ensemble des griefs énoncés dans la lettre de licenciement sans pouvoir opérer de sélection entre eux, peu important que l'employeur n'en ait développé que certains dans ses conclusions (Soc., 17 mars 2021, pourvoi n° 18-16.225 ; Soc., 4 novembre 2021, pourvoi n° 20-18.813). Dès lors, les manquements invoqués dans la lettre de licenciement par l'employeur ne constituent pas un moyen de droit, mais

des éléments de fait que le juge est tenu d'examiner au soutien des prétentions et des moyens invoqués.

Cet arrêt sera cité dans le podcast « La Sociale, le Mag' » n° 34, février 2025, Actualité

Mise à la retraite d'office du salarié

- Soc., 27 novembre 2024, pourvoi n° 22-13.694, FS-B

Sommaire :

Lorsque le salarié a atteint, au moment de son engagement, l'âge permettant à l'employeur de le mettre à la retraite sans son accord en application de l'article L. 1237-5 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008, son âge ne peut constituer un motif permettant à l'employeur de mettre fin au contrat de travail.

En conséquence, viole ce texte la cour d'appel qui dit que la mise à la retraite d'office d'un salarié s'analyse en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse au motif qu'à la date de la conclusion de son contrat de travail celui-ci avait atteint l'âge lui permettant de prendre sa retraite, ainsi que le nombre maximum de trimestres de cotisations alors applicable, alors qu'il ressortait de ses constatations que le salarié n'avait pas atteint, au moment de son engagement, l'âge de 70 ans permettant à l'employeur de le mettre à la retraite d'office.

Commentaire :

Dans cette affaire, se posait une question d'application de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation prohibant la possibilité pour l'employeur de mettre d'office à la retraite un salarié embauché après l'âge de cette mise à la retraite d'office (Soc., 29 juin 2011, pourvoi n° 09-42.165, Bull. 2011, V, n° 174).

Le salarié a été admis à faire valoir ses droits à la retraite le 1er octobre 2009, alors qu'il était âgé de 63 ans. Le 5 octobre 2009, il a signé avec son employeur un nouveau contrat de travail. Le 5 février 2016, l'employeur lui a notifié sa mise à la retraite d'office à l'âge de 70.

La Cour de cassation a d'abord déterminé que l'âge de la mise à la retraite sans l'accord du salarié, à la date de l'embauche, soit au 5 octobre 2009, était de 70 ans en application de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 qui est entrée en vigueur le 19 décembre 2008. Elle précise ensuite que l'âge auquel le salarié pouvait faire valoir ses droits à la retraite (en l'espèce, l'âge de 63 ans pour un salarié qui, par ailleurs, avait atteint le nombre de trimestres lui permettant de bénéficier d'une pension de retraite de retraite à taux plein) doit être distingué de l'âge auquel l'employeur pouvait mettre le salarié d'office à la retraite, soit 70 ans. L'employeur, qui avait engagé le salarié avant l'âge de 70 ans, a pu lui notifier, lorsqu'il a atteint l'âge de 70 ans révolu, une mise à la retraite d'office qui n'était pas applicable lors de l'embauche.

Salarié protégé : conditions du licenciement du conseiller du salarié

- Soc., 27 novembre 2024, pourvoi n° 22-21.693, FS-B

Sommaire :

Il résulte des articles L.1232-14 et L.2411-21 du code du travail que le licenciement du conseiller du salarié ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

Pour se prévaloir de la protection attachée à son mandat de conseiller du salarié mentionné par l'article L. 2411-1, 16°, du code du travail, le salarié doit, au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ou, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, avoir informé l'employeur de l'existence de ce mandat ou rapporter la preuve que l'employeur en avait alors connaissance.

Il en résulte qu'un employeur, informé de l'existence d'un mandat extérieur du salarié au plus tard lors du dernier entretien, préalable au licenciement, imposé par une disposition de la convention collective applicable, doit saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation administrative de licenciement.

Commentaire :

Un salarié, titulaire d'un mandat de conseiller du salarié, a été convoqué à un entretien préalable au licenciement, fixé au 16 avril 2021, au cours duquel il n'a pas informé son employeur de l'existence de ce mandat extérieur. L'employeur est informé le 4 mai 2021 de l'existence de ce mandat, avant le dernier entretien avec le salarié prévu par la convention collective applicable, qui a lieu le 7 mai 2021 devant un conseil de discipline. Le salarié est licencié sans autorisation administrative.

La Cour de cassation rejette le pourvoi formé contre l'arrêt de la cour d'appel qui, statuant en référé, a jugé que le licenciement sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail constituait un trouble manifestement illicite, alors qu'à la date du dernier entretien, qui était préalable au licenciement, l'employeur avait été informé de l'existence du mandat extérieur.

Irrecevabilité de la demande indemnitaire formée par le salarié ayant signé une transaction avec l'employeur

- Soc., 6 novembre 2024, pourvoi n° 23-17.699, FS-B

Sommaire :

Doit être approuvé l'arrêt qui, relevant que le salarié a signé une transaction à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, formulée en des termes généraux, aux termes de laquelle il se déclarait rempli de ses droits et renonçait, de façon irrévocable, à toute instance ou action née ou à naître au titre de l'exécution ou de la rupture du contrat de

travail, a retenu que la demande indemnitaire formée à l'encontre de l'employeur résultant de l'inscription de l'établissement, intervenue postérieurement à la transaction, sur la liste des établissements permettant la mise en œuvre de l'allocation de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante, n'était pas recevable.

Commentaire :

Ce pourvoi questionnait la portée d'une transaction comportant une clause de renonciation générale du salarié à toute action au titre de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail : le salarié peut-il ultérieurement réclamer la réparation du préjudice d'anxiété sur le fondement d'un arrêté d'inscription sur la liste des établissements ouvrant droit à l'ACAATA publié postérieurement à date de la transaction ?

La chambre sociale a jugé la demande irrecevable. En effet, dès lors que le salarié avait signé une transaction à l'occasion de la rupture de son contrat de travail, formulée en des termes généraux, aux termes de laquelle il se déclarait rempli de ses droits et renonçait, de façon irrévocable, à toute instance ou action née ou à naître au titre de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail, il ne pouvait plus formuler aucune demande d'indemnisation, peu important que son préjudice soit né postérieurement à la date de la transaction.

Cette solution ne remet pas en question celle que la chambre a adoptée dans un arrêt Soc., 17 novembre 2021, pourvoi n° 20-17.989, FS-B, dans lequel elle a admis la recevabilité d'une demande de réparation du préjudice d'anxiété formée par un salarié après une transaction signée en cours d'exécution du contrat de travail, dès lors que cette demande était fondée sur un arrêt d'inscription publié après la signature de la transaction.

REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

Conditions d'exercice de la mission des élus du comité social et économique et notion de trouble manifestement illicite

- Soc., 27 novembre 2024, pourvoi n° 22-22.145, FS-B

Sommaire :

Aux termes de l'article L. 2315-14 du code du travail, pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise. Ils peuvent également, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Dès lors, encourt la cassation la cour d'appel qui statue, en matière de référé, par des motifs impropres à caractériser l'existence d'un trouble manifestement illicite, au sens de l'article 835, alinéa 1, du code de procédure civile, résultant de l'impossibilité pour les membres élus du comité de prendre tout contact nécessaire à l'accomplissement de leur mission auprès des salariés à leur poste de travail dans une entreprise tierce, alors qu'il résultait de ses constatations que les membres du comité disposaient de la liste des sites d'intervention des salariés rattachés au périmètre du comité ainsi que du nombre des salariés présents sur ces sites et pouvaient prendre contact avec les salariés par leur messagerie professionnelle.

Commentaire :

Dans cette affaire, la Cour de cassation était invitée à se prononcer sur la question de l'obligation d'information pesant sur l'employeur à l'égard du comité social et économique (CSE) pour permettre à ses membres de rencontrer les salariés travaillant dans des entreprises extérieures à la société, en application de l'article L. 2315-14 du code du travail.

Saisie d'une demande en référé de la part d'un CSE, la cour d'appel, retenant l'existence d'un trouble manifestement illicite, a enjoint aux sociétés composant l'unité économique et sociale (UES) de communiquer au CSE, tous les mois, la liste des salariés par site client et les lieux de leur intervention, dans le périmètre du CSE, sous astreinte, durant deux années.

La chambre sociale de la Cour de cassation, constatant que les membres du comité disposaient de la liste des sites d'intervention des salariés ainsi que du nombre des salariés présents sur ces sites et qu'ils pouvaient alors prendre contact avec les salariés par leur messagerie professionnelle, a cassé l'arrêt d'appel en retenant que ses motifs étaient impropres à caractériser l'existence d'un trouble manifestement illicite résultant de l'impossibilité pour les membres élus du comité de prendre tout contact nécessaire à l'accomplissement de leur mission auprès des salariés à leur poste de travail dans une entreprise tierce.

CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS

Modalités de mise en œuvre des sanctions disciplinaires prévues par la convention collective nationale du Crédit agricole

- Soc., 27 novembre 2024, pourvoi n° 23-11.720, FS-B

Sommaire :

Aux termes de l'article 13 de la convention collective nationale du Crédit agricole du 4 novembre 1987 modifiée par l'accord du 18 juillet 2002 relatif au conseil de discipline, il est institué un conseil de discipline chargé, après avoir obligatoirement entendu le directeur général ou son représentant et en sa présence, de formuler un avis sur les sanctions à donner aux fautes professionnelles susceptibles d'entraîner la rétrogradation ou le

licenciement des salariés titulaires. L'intéressé recevra communication de son dossier au moins huit jours à l'avance et pourra se faire assister d'un salarié de la Caisse régionale choisi par lui et n'appartenant pas au conseil de discipline. Les membres du conseil de discipline auront, dans les mêmes délais, communication du dossier.

Il en résulte que l'employeur n'a nullement l'obligation de remettre au salarié et aux membres du conseil de discipline l'intégralité d'un rapport d'enquête interne diligentée pour établir la matérialité des faits reprochés au salarié, dès lors qu'il communique un dossier contenant les éléments suffisamment précis pour permettre un débat contradictoire.

Commentaire :

Dans cette affaire, la Cour de cassation a jugé que, dans le cadre de la procédure disciplinaire extraordinaire rendue obligatoire par une convention collective, l'employeur n'avait nullement l'obligation de remettre au salarié et aux membres du conseil de discipline l'intégralité d'un rapport d'enquête interne diligentée pour établir la matérialité des faits reprochés au salarié, dès lors qu'il avait communiqué un dossier contenant les éléments suffisamment précis pour permettre un débat contradictoire.

En effet, comme le prévoit l'article 13 de la convention collective nationale du Crédit agricole du 4 novembre 1987, la procédure mise en place implique uniquement qu'après avoir obligatoirement entendu le directeur général ou son représentant et en sa présence, le conseil de discipline institué formule un avis sur les sanctions à donner aux fautes professionnelles susceptibles d'entraîner la rétrogradation ou le licenciement des salariés titulaires. En conséquence, dans la mesure où l'intéressé reçoit une communication de son dossier au moins huit jours à l'avance, qu'il a la possibilité de se faire assister d'un salarié de son choix n'appartenant pas au conseil de discipline et que les membres du conseil de discipline ont, dans les mêmes délais, communication du dossier, les obligations relatives à la bonne tenue de la procédure, notamment s'agissant du respect d'un débat contradictoire, se trouvent parfaitement respectées.

QUESTION PRIORITAIRE DE CONSTITUTIONNALITÉ

QPC auxquelles la Cour a répondu

- Soc., 4 décembre 2024, pourvoi n° 24-15.269, FS-B, renvoi

Question :

« Les dispositions de l'article 92, II, de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle portent-elles atteinte aux droits et libertés que la Constitution garantit et en particulier, au principe d'égalité des justiciables devant la loi en ce qu'elles excluent, par principe, les seules actions de groupe en matière de discrimination du bénéfice du principe selon lequel une loi de procédure est

immédiatement applicable aux faits antérieurs à son entrée en vigueur au contraire des actions de groupe en matière de santé publique, de données personnelles et de consommation ? »

Réponse de la Cour de cassation :

« 4. Aux termes de l'article 92, II, de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, les chapitres III et IV du présent titre sont applicables aux seules actions dont le fait générateur de la responsabilité ou le manquement est postérieur à l'entrée en vigueur de la présente loi.

5. La disposition contestée est applicable au litige, qui concerne l'exercice par les organisations syndicales de l'action de groupe en matière de discrimination dans les relations de travail sur le fondement de dispositions du chapitre III susvisé de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016.

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

7. Il résulte de la jurisprudence du Conseil constitutionnel que le principe d'égalité devant la loi ne s'oppose ni à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni à ce qu'il déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que, dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet qu'il établit.

8. Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, les lois relatives à la procédure sont d'application immédiate (Ass. plén., 3 avril 1962, pourvoi n° 61-10.142, Bull., Ass. plén., n° 1 ; Soc., 14 novembre 1984, pourvoi n° 81-13.144, Bull. 1984, V, n° 440 ; Soc., 9 janvier 2013, pourvoi n° 11-11.808, Bull. 2013, V, n° 2 ; 2e Civ., 8 juillet 2010, pourvoi n° 09-68.715, Bull. 2010, II, n° 142).

9. La question posée présente un caractère sérieux en ce que la différence de traitement relevée par la question prioritaire de constitutionnalité est susceptible de ne pas être justifiée dans la mesure où il pourrait être considéré qu'elle n'est pas en rapport direct avec l'objet de la disposition en cause.

10. En conséquence, il y a lieu de la renvoyer au Conseil constitutionnel.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

RENVOIE au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité ;»

- Soc., 22 janvier 2025, pourvoi n° 24-17.726, FS-B, non-lieu à renvoi

Question :

« L'article L. 5544-1 du code des transports, en ce qu'il exclut, s'agissant des marins, le régime d'allègement de la preuve des heures de travail institué par l'article L. 3171-4 du code du travail, porte-t-il une atteinte excessive au principe d'égalité garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et l'article 1er de la Constitution du 4 octobre 1958 ? »

Réponse de la Cour de cassation :

« 4. L'article L. 5544-1 du code des transports dispose que sauf mention contraire, les articles L. 3111-2, L. 3121-1 à L. 3121-39, L. 3121-43, L. 3121-48 à L. 3121-52, L. 3121-63, L. 3121-67 à L. 3121-69, L. 3122-1 à L. 3122-24 et L. 3131-1 à L. 3131-3, L. 3162-1 à L. 3162-3, L. 3163-1 à L. 3163-3, L. 3164-1, L. 3171-1, L. 3171-3, L. 3171-4 et L. 4612-16 du code du travail ne sont pas applicables aux marins.

5. La disposition contestée est applicable au litige, qui concerne la durée du temps de travail pour les marins.

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

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

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

9. Le principe d'égalité ne s'oppose pas à ce que le législateur règle de façon différente des situations différentes, ni ne déroge à l'égalité pour des raisons d'intérêt général, pourvu que dans l'un et l'autre cas, la différence de traitement qui en résulte soit en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.

10. Eu égard aux conditions particulières dans lesquelles il exerce ses fonctions et aux risques auxquels il est exposé, le marin n'est pas dans la même situation qu'un autre salarié et l'exclusion par la loi de l'application des dispositions de droit commun relatives à la preuve de la durée du travail ne lui interdisant pas d'obtenir le paiement des heures de travail accomplies, dont la preuve est assurée selon les dispositions spécifiques applicables aux gens de mer, notamment par la tenue à bord d'un registre des heures quotidiennes de travail ou de repos, la différence de traitement qui en résulte se trouve en rapport direct avec la loi qui l'établit.

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

- Soc., 22 janvier 2025, pourvoi n° 24-40.030, FS-B, non-lieu à renvoi

Question :

« Les dispositions de l'article 37 de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 et les arrêts du 13 septembre 2023 [et non 2024] rendus par la chambre sociale de la Cour de cassation sous les pourvois n° 22-17.340 à 22.17-342, 2217.638, 22-10.529 et 22.11.106 portant sur le régime des congés payés sont-ils 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 à l'article 3 de la Constitution de 1958 ? »

Réponse de la Cour de cassation :

« 8. La disposition contestée est applicable au litige.

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

10. Cependant, 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 l'article 37 de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, les jurisprudences visées par la question ne portant pas sur cette disposition législative.

11. La question prioritaire de constitutionnalité est donc, sur ce point, irrecevable.

12. Par ailleurs, 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.

13. D'autre part, la question posée ne présente pas un caractère sérieux, dès lors que l'article 37 de la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne en matière d'économie, de finances, de transition écologique, de droit pénal, de droit social et en matière agricole, se borne à tirer les conséquences nécessaires de dispositions inconditionnelles et précises de l'article 7 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 et de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux et ne met en cause aucune règle ni aucun principe inhérent à l'identité constitutionnelle de la France.

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

- Soc., 14 février 2025, pourvoi n° 24-40.032, 24-40.033, 24-40.034, 24-40.035, 24-40.036, 24-40.037, 24-40.038, 24-40.039, FS-B, non-lieu à renvoi

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 de cassation :

« 5. Les questions prioritaires de constitutionnalité ont pour objet la portée effective qu'une interprétation jurisprudentielle constante confère à une disposition législative.

6. Il est jugé qu'il résulte des dispositions de l'article L. 3122-4 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, que le seuil de déclenchement des heures supplémentaires ne peut être supérieur au plafond de 1 607 heures de travail par an, quand bien même le salarié n'aurait pas acquis l'intégralité de ses droits à congé payé au titre de la période de référence prévue par l'accord (Soc., 11 mai 2016, pourvoi n° 14-29.512, Bull. 2016, V, n° 96).

7. La disposition contestée est applicable au litige, qui concerne le seuil de déclenchement des heures supplémentaires pour des salariés soumis à un décompte annuel de la durée de travail n'ayant pas exercé de droits à congé payé complets.

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

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

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

12. En effet, en premier lieu, la disposition critiquée ne porte aucune atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre, la liberté contractuelle et la sécurité juridique dans la mesure où elle se borne à transposer les dispositions d'ordre public relatives à la durée légale de travail fixée à trente-cinq heures hebdomadaires et au seuil de déclenchement des heures supplémentaires en les adaptant à un dispositif de décompte de la durée du travail sur l'année, y compris lorsque le salarié n'exerce pas de droits à congé payé complets.

13. En second lieu, la disposition critiquée ne porte pas atteinte au principe d'égalité dès lors, d'une part, que les salariés relevant d'un décompte hebdomadaire de droit commun

ne sont pas dans la même situation que ceux soumis à un décompte annuel, et, d'autre part, que les différences de traitement en résultant, par l'effet de l'exercice des droits à congé payé incomplets sur le franchissement du seuil de déclenchement des heures supplémentaires, sont en rapport direct avec l'objet de la loi qui l'établit.

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

- Soc., 12 mars 2025, pourvoi n° 24-19.110, FS-B, non-lieu à renvoi

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) ? »

Réponse de la Cour de cassation :

« 6. Les dispositions contestées sont applicables au litige, le salarié ayant demandé la nullité du licenciement en application de la protection prévue par ces textes.

7. Elles n'ont pas déjà été déclarées conformes à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel.

8. 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.

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

10. En effet, en premier lieu, l'article L. 1226-1 du code du travail permet à l'employeur, en cas d'arrêt de travail du salarié pour maladie ou accident, de soumettre l'intéressé à une contre-visite dans les conditions désormais prévues par les articles R. 1226-10 et suivants du code du travail, laquelle peut conclure à l'absence de justification de l'arrêt de travail.

11. En deuxième lieu, la chambre sociale juge que les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'employeur a connaissance de l'origine professionnelle de la maladie ou de l'accident

(Soc., 29 juin 2011, pourvoi n° 10-11.699, Bull. 2011, V, n° 169) et il appartient alors au juge prud'homal de déterminer si, au sens de l'article L. 1226-7 du code du travail, l'arrêt de travail du salarié est provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle. Si ce lien de causalité est écarté par le juge prud'homal, le régime protecteur prévu par les dispositions précitées ne trouve pas à s'appliquer.

12. Dès lors, les dispositions contestées n'encourent pas le grief d'incompétence négative du législateur et ne portent pas atteinte au droit à un recours effectif.

13. En dernier lieu, l'interdiction de licencier, qui comporte des exceptions, répond à des motifs d'intérêt général de maintien de l'emploi du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et dont le contrat de travail est suspendu pour ce motif et n'apporte pas une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre.

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

QPC en cours

- Pourvoi n° 25-40.001

Question :

« L'article 4 de l'Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 codifié sous l'article L2142-1-4 du code du travail est-il conforme aux principes fondamentaux de la liberté syndicale et de la liberté pour tout travailleur de participer à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises telles que définis, protégés et garantis par les alinéas 6 et 8 du Préambule de la constitution du 27 octobre 1946 en ce que, dans certaines circonstances, elles privent les salariés de toute représentation et les syndicats de toutes prérogatives désignatives ? »

- Pourvoi n° 25-40.006

Question :

Les dispositions de l'article 37 de la loi n°2024-364 du 22 avril 2024 et les arrêts du 13 septembre 2023 de la Cour de Cassation sous les pourvois n°22-17.340 à 22-17.342, 22-17.638, 22-10.529 et 22-11.106 portant sur le régime des congés payés sont-elles contraires aux dispositions des articles 2, 4, 15 et 16 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789, des 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 suivants :

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

« La sociale, Le Mag' », n° 33 (janvier 2025),

« La sociale, Le Mag' », n° 34 (février 2025),

« La sociale, Le Mag' », n° 35 (mars 2025), série spéciale « La prescription en droit du travail », Episode #1 : « Parlons méthode »

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 au Bulletin et au Rapport de la chambre sociale](#)

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

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

La Lettre de la chambre sociale n° 27 | novembre – décembre 2024

Direction éditoriale : **Jean-Guy Huglo**

Coordination générale : **Philippe Flores**

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

Diffusion : Cour de cassation