

Actualité jurisprudentielle

(mai 2022)

1 - Formation du contrat de travail	3
a/ Qualification du contrat	3
b/ Contrat à durée déterminée	3
2 - Exécution du contrat de travail	4
a/ Ancienneté	4
b/ Caisses de congés payés	4
c/ Rémunération	4
3 - Rupture du contrat de travail	4
a/ Licenciement économique.....	4
b/ Licenciement disciplinaire	4
c/ Licenciement pour inaptitude	5
d/ Plafonds d'indemnisation (barème légal).....	5
e/ Rupture conventionnelle	5
f/ Nullité du licenciement	6
4 – Institutions représentatives du personnel	6
a/ Salarié investi d'un mandat	6
b/ Délégation du personnel au CSE	6
c/ Expertise du CSE.....	7
d/ Action syndicale.....	7
5 - Elections	7
a/ Obligation de neutralité de l'employeur	7
b/ Contestation des opérations de vote	7
6 - Négociation collective	8
a/ Non-cumul d'avantages.....	8
b/ Interprétation d'une convention collective	8

FIDERE

AVOCATS

7 – Procédure prud’homale	9
8 – Contentieux de la sécurité sociale	9
a/ Contrôle et redressements	9
b/ Assiette des cotisations.....	9
c/ Accidents du travail.....	10

1 - Formation du contrat de travail

a/ Qualification du contrat

Dans deux arrêts rendus le **11 mai 2022** ([n° 20-14.421 FS-B](#) et [n° 20-18.084 FS-B](#)) la chambre sociale s'est prononcée sur la durée du délai de prescription de l'action tendant à faire reconnaître l'existence d'un contrat de travail et sur le point de départ de ce délai. Les arrêts retiennent que **cette action, en ce qu'elle tend à faire qualifier un contrat dont la nature juridique est indécise ou contestée, relève de la prescription de cinq années prévue par l'article 2224 du code civil et non du délai de deux années prévu par l'article L. 1471-1 du code du travail, qui ne concerne que les actions relatives à l'exécution ou à la rupture** (avant l'ordonnance n° 2017-1387) du contrat de travail. Les arrêts précisent ensuite que **ce délai de prescription court à compter du jour de la cessation de la relation contractuelle**, parce que la qualification du contrat dépend des conditions de son exécution et que le titulaire ne connaît l'ensemble des faits nécessaires au succès de son action qu'à la fin de la relation contractuelle.

b/ Contrat à durée déterminée

*** contrats de travail temporaire successifs**

Par un arrêt du **11 mai 2022** ([n° 20-12.271 FS-B](#)) la chambre sociale juge, comme en matière de contrats à durée déterminée, d'une part, que **le délai de prescription de l'action de requalification d'un contrat de mission en contrat à durée indéterminée fondée sur la contestation du motif du recours à ce contrat, court à compter du terme du contrat ou, en cas de contrats successifs, à compter du terme du dernier contrat, les périodes d'inactivité qui les séparent étant à cet égard sans effet**, d'autre part, que **cette requalification doit prendre effet à partir du début de la première mission irrégulière** (en ce sens, déjà : Soc., 30 juin 2021, n° 19-16.655 FS-B, *Actualité jurisprudentielle de juin 2021, 1, c*).

*** contrats de travail à durée déterminée successifs**

Un arrêt du Conseil d'Etat du **27 avril 2022** ([n° 440521](#)) a annulé pour excès de pouvoir un arrêté éendant l'avenant du 18 septembre 2019 à la **convention collective nationale de Pôle emploi, en ce qu'il supprime tout délai de carence entre des contrats à durée déterminée qui se suivent**. L'arrêt relève que la dérogation autorisée par l'article L. 1244-4 du code du travail, en ce qu'il permet de prévoir des cas dans lesquels le délai de carence ne s'applique pas, ne peut revêtir un caractère général, et que le statut des agents de Pôle emploi, tel qu'il est déterminé par l'article L. 5312-9 du code du travail, ne permet pas davantage d'instaurer par voie conventionnelle une dérogation générale aux

articles L. 1244-3 et L. 1244-4 du code du travail.

2 - Exécution du contrat de travail

a/ Ancienneté

Un arrêt du **11 mai 2022** ([n° 20-21.362 F-D](#)) rappelle que la **mention sur les bulletins de paie** d'une date d'ancienneté dans l'emploi vaut **présomption de reprise d'ancienneté, sauf à l'employeur à rapporter la preuve contraire.**

b/ Caisses de congés payés

Le **25 mai 2022** ([n° 22-40.006 FS-B](#)), la chambre sociale a dit qu'il n'y avait **pas lieu de transmettre au Conseil constitutionnel une question prioritaire mettant en cause la constitutionnalité de l'article L. 3141-32 du code du travail, en ce qu'il habilite le pouvoir réglementaire à instituer des caisses de congés payés** auxquelles les employeurs sont obligés de s'affilier, en retenant que l'atteinte ainsi portée au droit de propriété, à la liberté d'entreprendre et à la liberté d'association était justifiée par la mission d'intérêt général confiée aux caisses, qu'elle était de nature à garantir la protection du droit au repos et de la santé des salariés et que cette obligation n'était manifestement pas disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi.

c/ Rémunération

Un arrêt du **11 mai 2022** ([n° 20-18.372 F-D](#)) rappelle que la **force majeure** suppose la survenance d'un événement extérieur, imprévisible lors de la conclusion du contrat et irrésistible, en relevant que **tel n'est pas le cas de l'interdiction d'exercer une activité privée de sécurité pendant 5 ans prononcée à l'égard de l'employeur**, de sorte que celui-ci ne peut s'exonérer pour ce motif de son obligation de payer le salaire dû.

3 - Rupture du contrat de travail

a/ Licenciement économique

Un arrêt du **11 mai 2022** ([n° 21-15.250 FP-D](#)) rappelle que l'employeur est tenu de proposer aux salariés menacés de licenciement tous les postes disponibles répondant aux conditions légales, alors même que ces postes sont proposés à plusieurs salariés. **Il ne peut donc être déduit du fait qu'une même offre a été faite à plusieurs salariés un manquement à l'obligation de reclassement.**

b/ Licenciement disciplinaire

Un arrêt du **18 mai 2022** ([n° 20-18.717 F-D](#)) retient que **la renonciation par l'employeur à une mesure de mise à pied conservatoire prononcée en vue d'un licenciement ne suffit pas à conférer à cette mesure un caractère disciplinaire.**

c/ Licenciement pour inaptitude

Un arrêt du **11 mai 2022** ([n° 20-20.717 FS-B](#)) retient que **l'obligation de reclassement à laquelle l'employeur est tenu à la suite d'un avis d'inaptitude naît à la date de cette déclaration d'inaptitude**, de sorte que son régime est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur à cette date, peu important que le licenciement soit intervenu après l'entrée en vigueur d'une loi nouvelle (en l'occurrence, la loi du 8 août 2016).

d/ Plafonds d'indemnisation (barème légal)

Deux arrêts rendus le **11 mai 2022** en plénière de chambre ([n° 21-14.490 FP-BR](#) et [n° 21-15.247 FP-BR](#)) ont retenu que le barème d'indemnisation institué par **l'article L. 1235-3 du code du travail est conforme aux exigences de l'article 10 de la convention 158 de l'OIT**. Si le premier de ces arrêts rappelle que les salariés peuvent se prévaloir des dispositions de l'article 10 de cette convention, qui ont un effet direct, il retient que l'article L. 1235-3 répond aux exigences de texte, en prenant en considération, dans une appréciation d'ensemble, **les cas dans lesquels la nullité du licenciement est encourue, ainsi que l'obligation de remboursement des indemnités de chômage qui pèse sur l'employeur**, pour en déduire que le code du travail permet raisonnablement l'indemnisation de la perte

injustifiée de l'emploi. Le second arrêt **écarter par ailleurs l'application de l'article 24 de la Charte sociale européenne, au motif qu'elle n'a pas d'effet direct en droit interne**, de sorte qu'il n'y a pas lieu de vérifier la conformité du barème à ses dispositions dans un litige entre des particuliers.

e/ Rupture conventionnelle

* date d'effet

Relevant que la validité d'une convention de rupture est subordonnée à son homologation (L. 1237-14), un arrêt du **11 mai 2022** ([n° 20-21.103 FS-B](#)) en déduit que **la créance d'indemnité de rupture conventionnelle, si elle n'est exigible qu'à la date fixée par la convention de rupture, naît toutefois dès l'homologation de cette convention**, de sorte que lorsque le salarié décède après cette homologation ses ayants droit peuvent en exiger le paiement, peu important la date de rupture prévue dans la convention.

* vice du consentement

En rappelant que le **dol** ne peut entraîner la nullité d'une convention que **lorsque les manœuvres d'une partie sont telles qu'il est évident que, sans elles, l'autre partie ne se serait pas engagée**, un arrêt du **11 mai 2022** ([n° 20-15.909 F-D](#)) casse une décision qui avait annulé une convention de rupture au motif que le salarié avait invoqué lors de sa

conclusion un projet de reconversion professionnelle fallacieux, **sans pour autant constater que ce projet du salarié avait déterminé le consentement de l'employeur.**

f/ Nullité du licenciement

Un arrêt du **18 mai 2022** (n° 20-14.783 F-D) rappelle qu'un licenciement prononcé en raison du contenu d'une attestation délivrée par un salarié pour les besoins d'une procédure judiciaire est atteint de nullité, en ce qu'il porte atteinte à la liberté fondamentale de témoigner, sauf en cas de mauvaise foi du salarié.

4 – Institutions représentatives du personnel

a/ Salarié investi d'un mandat

Dans un arrêt de cassation rendu le 13 février 2019 (n° 16-25.764 FS-PB, Actualité jurisprudentielle de février 2019, n° 4), la chambre sociale s'est prononcée sur la question de la réintégration d'un délégué syndical licencié sans autorisation administrative lorsque celui-ci est parti à la retraite, en retenant que ce départ s'opposait à la réintégration mais que l'intéressé avait alors droit notamment, au titre de la violation de son statut protecteur, au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre la date de son éviction et celle de son départ à la retraite. Un arrêt du

18 mai 2022 ([n° 21-10.118 F-B](#)) se prononce sur les suites de ce licenciement illicite. Il écarte un moyen qui reprochait à la cour de renvoi d'avoir alloué des dommages-intérêts au titre de la perte de l'emploi, en jugeant que la nullité du licenciement ouvre droit au paiement d'une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite du licenciement et au moins égale à celle prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail, sans qu'il soit nécessaire de se prononcer sur la cause du licenciement. Mais l'arrêt de la cour de renvoi est cassé en ce qu'il a accordé, pour la violation du statut protecteur une indemnité dont le montant dépasse celui de la rémunération qu'il aurait perçue entre le licenciement et la date du départ à la retraite. La cassation a été prononcée sans renvoi, la chambre sociale étant en mesure de fixer le montant de la perte de rémunération subie à ce titre.

b/ Délégation du personnel au CSE

Un arrêt du **18 mai 2022** ([n° 21-11.347 F-B](#)) se prononce sur le régime de la suppléance d'un délégué qui cesse ses fonctions ou qui est momentanément absent, lorsqu'il n'existe pas de suppléant de la même catégorie. Il retient qu'en application de l'article L. 2314-37 du code du travail, le remplacement doit en ce cas être assuré en priorité par un suppléant d'une autre catégorie appartenant au même collège et présenté par la même organisation syndicale, à défaut, par un suppléant d'un autre collège présenté par cette même organisation, et à

défaut, par un candidat non élu répondant à cette condition de présentation syndicale.

c/ Expertise du CSE

Un arrêt du **18 mai 2022** ([n° 20-23.556 F-D](#)) précise qu'en cas de contestation de la décision du CSE de faire appel à un expert en raison d'un risque grave identifié et actuel (L. 2315-94, 1°), il revient au CSE de démontrer l'existence de ce risque dans l'établissement.

d/ Action syndicale

Un arrêt du **18 mai 2022** ([n° 20-23.321 F-D](#)) approuve une cour d'appel d'avoir jugée irrecevable l'action d'un syndicat tendant à l'annulation de la consultation d'un CSE en raison de l'insuffisance des informations données sur un projet de réorganisation lié à la pandémie, en retenant que, **si un syndicat peut exercer tous les droits à la partie civile pour des faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif qu'il représente, notamment en cas de défaut de réunion des institutions représentatives du personnel légalement obligatoire, il ne peut agir seul aux lieu et place de ces institutions au titre d'un défaut de consultation qu'elles n'invoquent pas.**

5 - Elections

a/ Obligation de neutralité de l'employeur

Un arrêt du **18 mai 2022** ([n° 20-21.529 FS-B](#)) énonce que, **si un manquement à l'obligation de neutralité de l'employeur, qui constitue un principe général du droit électoral, est une cause d'annulation des élections, il incombe toutefois à celui qui invoque une telle violation d'en rapporter la preuve.** Il casse une décision qui, pour annuler des élections sur ce fondement, avait retenu qu'il n'était pas possible, en l'état des éléments produits, de vérifier si l'employeur avait respecté son obligation de neutralité, inversant ainsi la charge de la preuve.

b/ Contestation des opérations de vote

Un arrêt du **18 mai 2022** ([n° 21-11.737 F-B](#)) se prononce sur le régime de la contestation du déroulement des élections lorsque, faute de protocole préélectoral négocié, les modalités du vote sont fixées par l'employeur. Lorsqu'un protocole préélectoral a été conclu, la chambre sociale considère qu'un syndicat qui a présenté des candidats aux élections sans émettre de réserve sur la régularité des opérations électorales n'est pas recevable à contester la validité du protocole après les élections, et à demander en conséquence l'annulation des élections qui ont eu lieu, même s'il invoque la méconnaissance d'une règle d'ordre public (Soc., 24 novembre 2021, n° 20-20.962 F-B, *Actualité jurisprudentielle de novembre 2021*, 5, b). C'est cette solution que l'arrêt du 18 mai étend au cas où, après l'échec de la

négociation sur le protocole, **l'employeur fixe les modalités de l'élection** : dès lors qu'un syndicat a présenté des candidats aux élections sans avoir émis, au plus tard lors du dépôt de sa liste, des réserves sur les modalités d'organisation et de déroulement des élections, il n'est pas recevable à contester la décision de l'employeur après la proclamation des résultats, pour demander l'annulation du scrutin.

6 - Négociation collective

a/ Non-cumul d'avantages

Dans un arrêt du **11 mai 2022** ([n° 21-11.240 FS-B](#)) la chambre sociale retient qu'en vertu de l'article L.2254-1 du code du travail, **en cas de concours entre des stipulations contractuelles et des stipulations conventionnelles, des avantages qui ont le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler et qu'ainsi le plus favorable d'entre eux peut seul être accordé.** Il casse une décision qui, pour reconnaître à un salarié le droit au paiement d'une prime d'assiduité, avait considéré que l'employeur ne prouvait pas que cette prime avait le même objet qu'une prime de production antérieure, en se fondant sur des considérations qui ne suffisaient pas à établir que ces primes avaient un objet différent. Cette même directive de règlement des conflits de

normes est rappelée et appliquée dans l'arrêt qui suit.

b/ Interprétation d'une convention collective

Par un arrêt du **11 mai 2022** ([n° 20-15.797, FS-B](#)), la chambre sociale rappelle que **l'avis d'une commission d'interprétation instituée par un accord collectif ne s'impose au juge que si l'accord lui confère la valeur d'un avenant.** Il approuve une cour d'appel d'avoir considéré que telle était la portée d'un avis de la commission permanente de négociation et d'interprétation mise en place en application de la **convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique**, portant sur l'interprétation de dispositions conventionnelles relatives au temps de pause, cet avis ayant valeur d'avenant à la convention collective de cette branche et fait l'objet d'un arrêté d'extension. Par ailleurs, l'arrêt est également approuvé en ce qu'il a retenu que **cette interprétation conventionnelle s'appliquait de manière rétroactive**, dès lors qu'elle se bornait à reconnaître, sans rien innover, un état de droit préexistant qu'une définition imparfaite avait rendue susceptible de controverse. Enfin, la critique du moyen relatif au cumul d'avantages est écartée parce que la cour d'appel avait constaté qu'une prime d'équipe et la rémunération du temps de pause avaient un objet distinct, de

sorte que ces avantages pouvaient se cumuler.

7 – Procédure prud’homale

* demandes nouvelles en appel

Un arrêt du **25 mai 2022** ([n° 21-11.478 F-B](#)) rappelle que, depuis la disparition de la règle d’unicité d’instance, **une demande nouvelle n’est recevable en appel que si elle constitue l’accessoire, la conséquence ou le complément des prétentions soumises au premier juge.** Est ainsi rejeté le pourvoi dirigé contre un arrêt qui avait jugé **irrecevable une demande en paiement d’heures supplémentaires formée en appel, alors qu’en première instance il était seulement demandé le paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et au titre d’une exécution déloyale du contrat de travail.**

8 – Contentieux de la sécurité sociale

a/ Contrôle et redressements

* durée du contrôle

Un arrêt du **12 mai 2022** ([n° 20-21.430 F-B](#)) fait application de la modification apportée par la loi du 22 décembre 2014 à l’article L.

243-13 du code de la sécurité sociale, qui **limite à trois mois la durée des contrôles dans les entreprises employant moins de dix salariés, entre le début du contrôle et la lettre d’observations, sauf exceptions prévues par ce texte.** L’arrêt retient que la date d’engagement du contrôle est celle de l’envoi de l’avis de contrôle à l’employeur.

* recours contre une notification de redressement

Dans deux arrêts du **12 mai 2022** ([n° 20-18.077 F-B](#) et [n° 20-18.078 F-B](#)), la 2^{ème} chambre civile juge que, pour les chefs de redressement qui ont été contestés devant la commission de recours amiable (condition nécessaire), **l’employeur peut invoquer devant la juridiction de la sécurité sociale des moyens de nullité qui n’ont pas été présentés à la CRA.**

b/ Assiette des cotisations

* prévoyance complémentaire

Un arrêt du **12 mai 2022** ([n° 20-14.607 F-B](#)) invite à faire la différence, en matière d’assujettissement des sommes versées par l’employeur au titre de la contribution patronale de prévoyance complémentaire, entre, d’une part, **les contributions qui financent l’indemnisation des arrêts de travail en vertu de l’obligation de maintien des salaires** résultant des articles L. 1226-1 et

D .1226-1 du code du travail, lesquelles sont exonérées de CSG et de CRDS, et d'autre part, celles qui financent des prestations complémentaires de prévoyance, qui sont soumises à ces contributions.

* accord d'intéressement

Un arrêt du **12 mai 2022** ([n° 20-22.367 F-B](#)) précise que lorsqu'un accord d'intéressement ouvrant droit à exonération de cotisations sur les sommes versées aux salariés est déposé à la Dreets plus de 15 jours après sa date de prise d'effet, les exonérations ne sont applicables qu'aux périodes de calcul ouvertes après la clôture de l'exercice en cours au moment de la notification.

c/ Accidents du travail

* portée de la présomption

D'un arrêt du **12 mai 2022** ([n° 20-20.655 F-B](#)) il résulte que, dès lors qu'un arrêt de travail a été initialement prescrit, en raison d'un accident du travail ou que le certificat médical d'accident du travail est assorti d'un arrêt de travail, la présomption d'imputabilité au travail s'étend à toute la durée d'incapacité de travail qui précède la guérison complète ou la consolidation de l'état de la victime, une absence de continuité des symptômes ou des soins

pendant cette période ne suffisant pas à écarter la présomption.

* faute inexcusable

Un arrêt du **12 mai 2022** ([n° 20-22.606 F-B](#)) rappelle que l'action en reconnaissance d'une faute inexcusable doit être dirigée contre l'employeur, en présence de la caisse de sécurité sociale, pour en déduire qu'un pourvoi qui n'est dirigé qu'à l'encontre du seul employeur est irrecevable.