

# Actualité jurisprudentielle

(décembre 2022)

|   |  |
|---|--|
| <b>1 – Qualification et formation du contrat de travail.....2</b> | <b>4 – Institutions représentatives du personnel .9</b>              |
| a/ Caractérisation du contrat de travail.....2                    | a/ Expertise du CSE .....9   |
| b/ Forme du CDD.....2   | b/ Salarié investi d’un mandat protecteur ...9                       |
| <b>2 – Exécution du contrat de travail .....2</b>                 | <b>5 – Syndicats.....10</b>  |
| a/ Transfert du contrat de travail.....2                          | <b>6 – Elections.....10</b>  |
| b/ Obligation de sécurité .....3                                  | <b>7 – Juridiction prud’homale .....10</b>                           |
| c/ Durée du travail .....3  | a/ Taux de ressort .....10   |
| d/ Rémunération.....5   | b/ Décisions du bureau de conciliation et d’orientation.....11       |
| <b>3 – Rupture du contrat de travail .....5</b>                   | c/ Compétence internationale .....11                                 |
| a/ Licenciement disciplinaire .....5                              | d/ Conseiller prud’homal .....11                                     |
| b/ Licenciement pour inaptitude.....6                             | <b>8 – Sécurité sociale (2<sup>ème</sup> chambre civile) .....11</b> |
| c/ Licenciement pour motif économique.....7                       | a/ Cotisations.....11  |
| d/ Conséquences de la rupture .....8                              | b/ Accidents du travail .....12                                      |
|   | c/ Contentieux .....12   |

## 1 – Qualification et formation du contrat de travail

### a/ Caractérisation du contrat de travail

Un arrêt du **14 décembre 2022** ([n° 22-12.263 F-D](#)) approuve une cour d'appel d'avoir requalifié un contrat de « mandataire » conclu avec une société financière en contrat de travail, après avoir constaté que **l'intéressé, intégré dans une équipe, était soumis à des contraintes horaires, devait fournir chaque mois un compte-rendu hebdomadaire de ses activités, utilisait les locaux et les moyens de communication de la société, devait soumettre ses initiatives à la validation du gérant social, ces éléments étant de nature à établir l'existence d'un lien de subordination permanent.**

### b/ Forme du CDD

Un arrêt du **14 décembre 2022** ([n° 21-19.841 FS-B](#)) retient que, si la signature du contrat sous la forme d'une image numérisée ne constitue pas une signature électronique, au sens de l'article 1367 du code civil, elle peut toutefois suffire à la validité du contrat, dès lors qu'il n'est pas contesté que cette signature est bien celle du gérant social et qu'elle permet d'identifier son auteur. Elle ne constitue donc pas une absence de signature

pouvant justifier la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée.

## 2 – Exécution du contrat de travail

### a/ Transfert du contrat de travail

#### \* transfert conventionnel

Deux arrêts du **7 décembre 2022** ([n° 21-18.992 F-D](#) et [n° 21-18.991 F-D](#)) se prononcent sur l'application de l'avenant du 28 janvier 2011 à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel dans le **secteur de la prévention et de la sécurité**. Il en résulte, d'une part, que **le changement d'employeur suppose l'accord du salarié lorsque les conditions d'application de l'article L.1224-1 du code du travail ne sont pas remplies** ; d'autre part, que **lorsque le salarié est licencié par l'entreprise sortante en raison d'un manquement de l'entreprise entrante à ses obligations conventionnelles, son action indemnitaire peut être dirigée contre l'entreprise sortante qui l'a licenciée, sauf le recours éventuel de celle-ci contre l'entreprise entrante ayant empêché, par sa carence, le changement d'employeur.**

#### \* transfert légal

Un arrêt du **7 décembre 2022** ([n° 21-14.920 F-D](#)) rappelle qu'une **application volontaire** de l'article L.1224-1 du code du travail peut résulter de la **volonté manifestée par une entreprise de reprendre à son service des**

# FIDERE

## AVOCATS

salariés auparavant employés par une autre société dont elle devait acquérir des actifs, bien que cette cession ne soit pas intervenue.

### \* clause de mobilité

Un arrêt du **14 décembre 2022** ([n° 21-18.633 F-D](#)) rappelle qu'un salarié ne peut accepter par avance un changement d'employeur, pour en déduire la nullité d'une clause de mobilité stipulée dans le contrat de travail par laquelle l'intéressé s'engageait à accepter toute mutation au service d'une autre société faisant partie du même groupe.

b/ Obligation de sécurité

### \* protection contre les risques biologiques

De deux arrêts rendus le **7 décembre 2022** ([n° 21-12.696 FS-B](#) et [n° 21-19.454 FS-B](#)) il résulte, d'abord, que les personnes morales ou physiques qui exercent une activité de service à la personne, en tant qu'employeurs de droit privé, sont soumises aux dispositions relatives à la protection contre les risques biologiques ; ensuite, que l'inspecteur du travail est recevable à exercer une action tendant à faire ordonner à une association, en sa qualité d'employeur, de mettre en œuvre des mesures limitant un risque de contamination auxquels les salariés sont exposés lorsqu'il exécutent des prestations à domicile, pendant une période de pandémie ou d'épidémie ; enfin que l'employeur qui met à la disposition de ses salariés des

masques FFP2, lorsqu'ils sont appelés à intervenir au domicile d'une personne positive au Covid ou symptomatique, satisfait à ses obligations légales et réglementaires.

### \* mesures de prévention

Un arrêt du **7 décembre 2022** ([n° 21-18.114 F-D](#)) approuve une cour d'appel d'avoir retenu que n'avait pas manqué à son obligation de sécurité un employeur qui, informé de faits de harcèlement dans un magasin, avait organisé une réunion avec les représentants du personnel, et entendu la plaignante, une enquête étant en outre aussitôt menée par le CHSCT.

c/ Durée du travail

### \* durée maximale de travail

Un arrêt du **14 décembre 2022** ([n° 21-18.139 F-B](#)) rappelle, d'une part, que la charge de la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne ainsi que des durées maximales de travail fixées par le droit interne pèse sur l'employeur ; d'autre part, que le régime probatoire partagé de la durée du travail s'applique également en cas de télétravail. Un autre arrêt, rendu le même jour ([n° 21-21.411 F-D](#)) retient que le dépassement de la durée maximale de travail et le non-respect des temps de repos obligatoires ouvrent droit à une indemnisation.

# FIDERE

## AVOCATS

### \* heures supplémentaires

Un arrêt du **14 décembre 2022** ([n° 21-18.036 F-B](#)) fait application du régime probatoire allégé régissant la durée du travail à une personne employée dans un **centre équestre** et relevant à ce titre des dispositions prévues en la matière dans le code rural et de la pêche maritime, dont l'article L.713-21 reprend les dispositions du code du travail en la matière (L.3171-4). Il retient que, si les dispositions de l'article R.713-40 de ce code **dispensent l'employeur d'appliquer les obligations mises à sa charge** par les articles R.713-35 à R.713-37 (enregistrement des heures de travail), lorsque le salarié doit organiser lui-même son activité, c'est à la condition que celui-ci soit chargé de responsabilités importantes ou que son travail s'accomplisse dans des conditions qui ne permettent pas à l'employeur ou son représentant de contrôler la présence du salarié au travail. Il casse une décision qui avait rejeté la demande d'une salariée en paiement d'heures supplémentaires en faisant peser sur elle la charge de la preuve et en ne précisant pas en quoi ses conditions d'emploi dispensaient l'employeur de son obligation de contrôler régulièrement et effectivement la présence de la salariée.

### \* forfait en jours

Deux arrêts se sont prononcés sur cette question. Le premier, du **1<sup>er</sup> décembre 2022** ([n° 21-15.209 F-D](#)), retient qu'un salarié soumis à tort à un régime de forfait en jours,

peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires, sans que le paiement d'un salaire conventionnel supérieur à celui auquel il pouvait prétendre puisse tenir lieu de rémunération du temps de travail effectué à ce titre. L'autre arrêt, du **14 décembre 2022** ([n° 20-20.572 FS-B](#)) fait application à l'accord du 5 septembre 2003 attaché à la convention collective nationale du commerce de détail non alimentaire du 9 mai 2012 d'une jurisprudence constante, inspirée par la directive n° 2003/88/CE, en **annulant la convention de forfait conclue sur le fondement de cet accord de branche, faute de comporter des stipulations propres à garantir une amplitude et une charge de travail raisonnables et à assurer une bonne répartition dans le temps du travail du salarié**. Cette décision peut être rapprochée de nombreux précédents, dont un arrêt du 8 novembre 2017, relatif à l'accord de branche applicable aux avocats salariés (n° 15-22.758 FS-PB, Actualité jurisprudentielle de novembre 2017, n° 1, d).

### \* temps partiel

Un arrêt du **14 décembre 2022** ([n° 21-16.623 F-B](#)) se prononce sur le délai de prescription régissant l'action en requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein. Rappelant que la durée de la prescription dépend de la nature de la créance invoquée, il retient que **la demande en paiement de salaires fondée sur la requalification en contrat de travail à plein temps est soumise au délai de prescription**

# FIDERE

## AVOCATS

de trois années fixé par l'article L.3245-1 du code du travail pour les créances de salaire. Il précise, d'une part, que ce délai court à compter du jour où le salarié est en mesure de connaître les faits justifiant sa demande et, en cas de rupture du contrat, qu'il s'applique aux rémunérations des trois années précédant cette rupture ; d'autre part, s'agissant des salariés payés au mois, que la date d'exigibilité de la créance, qui fait courir le délai de prescription, se situe à la date de paiement des salaires en vigueur dans l'entreprise et porte sur la totalité du mois en cause. Cet arrêt peut être rapproché de celui qui a été rendu le 9 juin 2022 dans le même sens (n° 20-16.992 FS-B, Actualité jurisprudentielle de juin 2022, 1, a).

d/ Rémunération

### \* remplacement provisoire

Faisant application de la convention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001, avant la modification du 19 janvier 2018 (avenant n° 64), un arrêt du **14 décembre 2022 (n° 21-12.552 FS-B)** approuve une cour d'appel d'avoir considéré qu'une salariée ayant remplacé pendant plus de quatre semaines son supérieur hiérarchique pouvait prétendre au paiement de la rémunération due à celui-ci, y compris au titre de ces quatre semaines, dès lors que, si la convention collective fixe une durée minimum de quatre semaines pour que cet avantage soit applicable, elle prévoit

l'attribution du salaire minimum garanti de la personne remplacée pendant toute la durée du remplacement.

### \* prime annuelle

Un arrêt du **14 décembre 2022 (n° 21-15.805 FS-B)** qui se prononce sur la même convention collective de branche rejette le pourvoi formé contre un jugement ayant retenu que la majoration salariale due au titre d'un travail effectué un jour férié doit être prise en compte pour évaluer le montant de la prime annuelle d'assiduité prévue par l'article 3.7.3 de la convention collective.

## 3 – Rupture du contrat de travail

a/ Licenciement disciplinaire

### \* messagerie

Un arrêt du **7 décembre 2022 (n° 21-11.206 F-D)** approuve une cour d'appel d'avoir jugé qu'était **dépourvu de cause réelle et sérieuse** le licenciement pour faute grave d'un directeur d'association auquel il était reproché d'avoir supprimé ou transféré sans autorisation des messages électroniques professionnels, après avoir constaté que l'employeur n'avait pas rédigé de charte informatique, qu'en raison d'une double adresse les messages en question n'avaient pas disparu et que l'intégralité de ces messages supprimés avaient été restaurés.

# FIDERE

## AVOCATS

### \* abus fautifs du salarié

Un arrêt du **7 décembre 2022** ([n° 21-19.280 F-D](#)) juge qu'une cour d'appel a caractérisé un double abus du salarié dans l'exercice de libertés, justifiant une révocation pour faute grave. D'une part, un **abus dans l'exercice de la liberté d'expression, résultant de propos ironiques tenus de manière réitérée, révélateurs d'une insubordination, et de menaces à l'égard d'autres collègues désorganisant le service.** D'autre part, un **abus du droit d'agir en justice, constitué par l'utilisation réitérée de menaces de plaintes pénales pour harcèlement,** afin d'obtenir de son employeur des avantages qui lui étaient refusés.

### \* géolocalisation

Dans un arrêt du **13 décembre 2022** ([n° 29968/16](#)), la Cour européenne des droits de l'homme approuve une juridiction portugaise d'avoir retenu qu'un **dispositif de géolocalisation mis en place par l'employeur ne portait pas une atteinte excessive à la vie privée du salarié itinérant, qui avait été informé de l'installation d'un dispositif de GPS sur les véhicules qu'il utilisait, son utilisation étant limitée au contrôle du kilométrage parcouru et poursuivant un but légitime, à savoir le contrôle des dépenses de l'entreprise, de sorte que le licenciement fondé sur la seule majoration des kilomètres parcourus, destinée à occulter l'usage privé du véhicule, répondait à un but légitime.**

### \* activité concurrente

Un arrêt du **7 décembre 2022** ([n° 21-19.132 F-D](#)) rappelle que **l'exercice par le salarié d'une activité au profit d'une société concurrente, pendant un période de suspension du contrat de travail pour cause de maladie, ne constitue pas en lui-même un manquement à la loyauté qui subsiste pendant cette période, lorsqu'il n'est pas justifié d'un préjudice causé à l'employeur par cette activité,** la seule obligation de payer des indemnités complétant les allocations journalières ne suffisant pas à caractériser un préjudice causé par ce manquement.

b/ Licenciement pour inaptitude

### \* avis du médecin du travail

Un arrêt du **7 décembre 2022** ([n° 21-23.662 FS-B](#)) retient que **l'avis du médecin du travail s'impose aux parties, tant en ce qui concerne les éléments médicaux que l'étude de poste, dès lors qu'il n'a pas fait l'objet d'un recours selon la procédure de référé prévue par l'article L.4624-7 du code du travail et dans le délai imparti par l'article R.4624-45 de ce code.** Un autre arrêt du même jour ([n° 21-17.927 FS-B](#)) se prononce sur la portée de l'avis médical en cas de recours. Il retient que **le juge saisi d'une contestation de cet avis peut examiner les éléments de toute nature pris en compte par le médecin du travail et substituer à son avis sa propre décision après avoir, le cas échéant, ordonné une mesure d'instruction.** Quant à la portée de l'avis émis par le médecin inspecteur du travail désigné par la juridiction du travail saisie d'un recours contre l'avis d'inaptitude du médecin du

# FIDERE

## AVOCATS

travail, un arrêt du **7 décembre 2022** ([n° 21-11.948 FS-D](#)), précise que **la juridiction prud'homale n'est pas tenue de suivre l'avis d'aptitude du médecin inspecteur qu'elle a désigné et qu'elle peut confirmer l'avis d'inaptitude du médecin du travail**, en fonction des éléments qui lui sont soumis.

### \* indemnisation

Un arrêt du **14 décembre 2022** ([n° 21-19.194 F-D](#)) précise qu'une demande en paiement de dommages-intérêts fondée sur un manquement à l'obligation de reclassement d'un salarié devenu médicalement inapte à son emploi inclut nécessairement une demande en dommages-intérêts pour violation de l'obligation de notifier par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement, de sorte que le juge doit statuer sur cette prétention. Un autre arrêt du **14 décembre 2022** ([n° 21-17.664 F-D](#)) rappelle l'importance de la mention de l'impossibilité de reclassement dans la lettre de licenciement, son absence privant le licenciement de cause réelle et sérieuse.

### \* usagers des Esat

La situation des travailleurs handicapés admis dans des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT, auparavant dénommés centres d'aide par le travail jusqu'en 2005), relève de l'article L.312-1 du code de l'action sociale et des familles et elle est différente de celle des salariés qui, en raison de leur handicap, sont employés dans une entreprise adaptée (autrefois nommée atelier protégé) en vertu de l'article L.5213-

13-1 du code du travail. Alors que ces derniers sont liés à l'entreprise qui les emploie par un contrat de travail soumis à un régime particulier prenant en compte leur handicap, les travailleurs handicapés accueillis dans un ESAT ne bénéficient pas d'un contrat de travail et ont, selon le code de l'action sociale et des familles, la qualité d'usagers de ce service. Un arrêt du **14 décembre 2022** ([n° 21-10.263 FS-B](#)) en déduit qu'un ESAT ne peut mettre fin de sa propre initiative à l'accompagnement de l'handicapé sans décision préalable de la commission départementale des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), que l'absence de contrat de travail liant l'établissement à son usager exclut l'application des dispositions des articles L.1226-2 et suivants du code du travail, relatifs aux conséquences d'une inaptitude médicale sur le contrat de travail, et que la décision de l'établissement de mettre fin de sa propre initiative à la relation contractuelle, sans autorisation du CDAPH et alors que cette commission a décidé le reconduire la décision d'orientation à son terme, constituait un trouble manifestement illicite, l'obligation de maintenir la rémunération n'étant en outre pas sérieusement contestable.

c/ Licenciement pour motif économique

### \* reclassement préalable

Un arrêt du **7 décembre 2022** ([n° 21-16.000 FS-B](#)) rappelle notamment que **l'employeur ne peut se dispenser de rechercher un**

# FIDERE

## AVOCATS

reclassement ou limiter ses recherches de reclassement en considération de la volonté exprimée à l'avance par le salarié, en dehors de toute proposition concrète, y compris lorsque le salarié fait état d'une offre d'embauche et demande que son licenciement intervienne rapidement.

### \* PSE et Dreets compétente

D'un arrêt du Conseil d'Etat du **13 décembre 2022 (n° 454491, au Lebon)** il résulte que lorsque le projet de licenciement ne concerne qu'un seul établissement, le Dreets compétent pour se prononcer sur une demande d'homologation du document unilatéral est celui dans le ressort duquel se situe l'établissement en cause, même si le CSE central a été consulté parce que le projet de restructuration excédait les pouvoirs du chef d'établissement et si le Dreets du siège de l'entreprise en a été informé.

### \* PSE et demande de suspension du licenciement

Prenant en compte l'attribution de compétence exclusive au profit de la seule juridiction administrative, pour connaître des recours contre les décisions du Dreets saisi d'une demande de validation ou d'homologation du PSE, un arrêt du **14 décembre 2022 (n° 21-14.304 FS-B)** considère que des observations adressées par cette administration à l'employeur pour lui indiquer qu'à son avis le projet de restructuration ne relevait pas de cette procédure, en ce qu'il excluait tout licenciement, constituent un acte

administratif faisant grief (en ce qu'il avait conduit l'employeur à retirer sa demande) et pouvant à ce titre faire l'objet d'un recours devant le juge administratif, de sorte que la juridiction judiciaire n'avait pas le pouvoir, en l'état de cette décision, de suspendre la projet de restructuration en cours et d'interdire à l'employeur de soumettre aux salariés des conventions de transfert de leurs contrats d'un commun accord.

d/ Conséquences de la rupture

### \* indemnisation du préavis

L'arrêt précité du **7 décembre 2022 (n° 21-16.000 FS-B)** se prononce également sur la portée d'une renonciation de la salariée à l'exécution du préavis, antérieure à la notification du licenciement. Il retient que, les parties ne pouvant renoncer par avance au préavis de licenciement, l'employeur est tenu de payer l'indemnité compensatrice de préavis, peu importe qu'il ait fait droit à une demande de dispense de préavis faite antérieurement à la notification du licenciement. D'un autre arrêt du **14 décembre 2022 (n° 21-16.074 F-D)** il résulte qu'un employeur ayant refusé expressément et catégoriquement la demande d'exécution du préavis faite par un salarié dont la prise d'acte a été requalifiée en démission, est tenu de verser l'indemnité compensatrice de préavis parce qu'il a ainsi empêché son accomplissement.

### \* nullité du licenciement



# FIDERE

## AVOCATS

Un arrêt du **14 décembre 2022** ([n° 21-19.399 F-D](#)) rappelle que lorsque la nullité du licenciement d'un salarié prononcé au cours d'une période de suspension du contrat de travail est encourue, **le salarié qui demande sa réintégration et l'obtient a droit à l'indemnisation du préjudice subi entre la rupture et la réintégration correspondant au montant des salaires perdus pendant cette période mais sous déduction des revenus de remplacement qu'il a perçus** (en ce sens : Soc., 16 octobre 2019, n° 17-31.365 FS-PB, Actualité jurisprudentielle d'octobre 2019, n° 2, b) et qu'en outre, **l'indemnité de licenciement qui lui a été payée à cette occasion doit être restituée et venir en déduction de cette indemnisation** (en ce sens : Soc., 11 juillet 2012, n° 10-15.905 FS-PB).

### \* transaction

Un arrêt du **14 décembre 2022** ([n° 21-14.126, F-D](#)) rappelle qu'**une somme due en exécution d'une transaction produit des intérêts à compter de la mise en demeure de la payer** (en l'occurrence, à compter de la date de réception de la convocation de l'employeur en conciliation) **et non à partir du jugement de condamnation ensuite prononcé.**

## 4 – Institutions représentatives du personnel

a/ Expertise du CSE

### \* comité d'établissement

Un arrêt du **14 décembre 2022** ([n° 21-22.426 F-D](#)) rappelle qu'**un comité d'établissement ne peut faire appel à un expert qu'à la condition de justifier précisément et concrètement qu'un projet de réorganisation de l'entreprise, en l'occurrence, le passage à une exploitation en location-gérance, entraîne des modifications importantes ayant une incidence sur la santé, la sécurité et les conditions de travail des salariés des magasins concernés.**

### \* coût de l'expertise

D'un arrêt du **7 décembre 2022** ([n° 21-16.996 F-B](#)) il résulte que **lorsque l'expert du CSE notifie à l'employeur une modification du coût de l'expertise initialement annoncé, le délai de recours de dix jours dont dispose ce dernier, en vertu de l'article R.2315-49 du code du travail, part de cette seconde notification, même si le montant prévu à l'origine, sans qu'un recours soit alors formé, a été modifié à la demande de l'employeur.**

b/ Salarié investi d'un mandat protecteur

Lorsqu'une autorisation de licenciement a été accordée à l'employeur, le **juge judiciaire** ensuite saisi d'une contestation ne peut se prononcer sur la cause réelle et sérieuse du licenciement, sans violer alors la séparation des pouvoirs. Mais un arrêt du **14 décembre 2022** ([n° 21-16.084 F-D](#)) lui reconnaît toutefois le **pouvoir de se prononcer sur les conséquences indemnitaires de fautes**

# FIDERE

## AVOCATS

commises par l'employeur avant le licenciement, y compris au titre d'une discrimination syndicale.

### 5 – Syndicats

Un arrêt du **14 décembre 2022** ([n° 21-15.585 FS-B](#)) se prononce sur les conséquences du score électoral obtenu dans un établissement, pour la désignation d'un délégué syndical, dans un cas où un accord d'entreprise conclu au niveau d'une UES avait mis en place trois CSE d'établissement, mais en maintenant la gestion du statut du personnel au niveau des sociétés, en prévoyant pour cette raison que la désignation d'un délégué syndical s'opérerait sur le périmètre de la société. L'arrêt en déduit que **le score électoral des candidats aux élections professionnelles doit être comptabilisé au niveau de la société et qu'un syndicat dont le candidat n'a obtenu plus de 10 % des voix que dans un seul établissement ne peut le désigner comme délégué syndical.** On peut y voir une application du principe de concordance entre le périmètre dans lequel vont s'exercer les prérogatives du délégué syndical et celui de sa désignation : quand le niveau des élections dont dépend la mesure de la représentativité syndicale (en l'occurrence, l'établissement) est différent de celui dans lequel s'exercent les prérogatives du représentant (ici, la société dont dépend l'établissement) ce principe conduit à mesurer le score électoral d'un candidat élu comme membre suppléant du

comité d'établissement, à un niveau supérieur quand c'est à ce niveau que s'exercera son mandat.

### 6 – Elections

Un arrêt du **14 décembre 2022** ([n° 21-19.551 F-B](#)) précise la mission qui incombe au juge judiciaire lorsqu'il annule une décision du Drets délimitant le périmètre des établissements distincts, faute d'avoir tenu compte des prévisions d'un accord collectif. L'arrêt énonce qu'il incombe alors au juge de se prononcer sur les griefs mettant en cause **la légalité externe ou la légalité interne de la décision administrative et, s'il y fait droit,** au besoin en interprétant l'accord collectif déterminant le périmètre des établissements, **d'annuler la décision** et de statuer à nouveau par un jugement qui se substituera à la décision de l'administration, en fonction des circonstances qui existent à la date où il statue.

### 7 – Juridiction prud'homale

a/ Taux de ressort

Un arrêt du **14 décembre 2022** ([n° 21-25.907 F-D](#)) retient que **présente un montant indéterminé une demande tendant à faire ordonner en référé la communication par l'employeur des bulletins de paie d'autres salariés et de plannings, sous astreinte, en**

vue d'une procédure pour discrimination illicite.

b/ Décisions du bureau de conciliation et d'orientation

Les **décisions provisoires** que prend le BCO du conseil de prud'hommes en vertu des articles R.1454-14 et R.1454-15 du code du travail (délivrance de documents, provisions, astreintes) **ne peuvent faire l'objet d'un recours immédiat, sauf en cas d'excès de pouvoir**. C'est ce que rappelle un arrêt du **14 décembre 2022 (n° 20-22.425 FS-B)**, pour approuver une cour d'appel d'avoir déclaré irrecevable l'appel formé contre une décision ayant ordonné la communication de documents utiles à l'évaluation d'une rémunération variable.

c/ Compétence internationale

Faisant application des règles de compétences définies par le Règlement n° 44/2001, un arrêt du **14 décembre 2022 (n° 21-13.976 F-B)** reconnaît la **compétence du conseil de prud'hommes de Paris pour connaître de l'action d'un salarié de nationalité belge, demeurant en Belgique, dirigée contre une société qui n'est pas domiciliée dans un des pays de l'Union européenne et qui l'employait à l'étranger**, dès lors que cette convention permet en ce cas aux ressortissants de l'Union européenne de bénéficier des mêmes droits que ceux des

citoyens de l'Etat dont la juridiction est saisie et qu'elle réserve le privilège de juridiction résultant des articles 14 et 15 du code civil. Cette attribution de compétence ne s'appliquerait pas aux litiges dirigés contre une société établie dans le territoire de l'Union européenne.

d/ Conseiller prud'homal

Un arrêt du **14 décembre 2022 (n° 21-17.537 F-D)** rappelle que **le salarié qui exerce un mandat prud'homal et qui travaille en service posté continu ou discontinu, doit bénéficier d'un aménagement d'horaires lui assurant un temps de repos minimum**. Il approuve une cour d'appel d'avoir constaté le manquement d'un employeur à son obligation de sécurité, pour avoir fixé les jours de repos périodiques de l'intéressé sur des jours où il siégeait au conseil de prud'hommes.

## 8 – Sécurité sociale (2<sup>ème</sup> chambre civile)

a/ Cotisations

**\* jeunes entreprises innovantes**

Un arrêt du **1<sup>er</sup> décembre 2022 (n° 21-11.997 F-D)** combine les règles régissant la situation du débiteur qui fait l'objet d'une procédure de redressement ou liquidation judiciaire avec le bénéfice de l'exonération des

# FIDERE

## AVOCATS

cotisations sociales propre aux jeunes entreprises innovantes (art. 131 VII de la loi n° 2003-1311 et art. 6 du décret n° 2004-581 modifié). Il retient que, **l'interdiction pour cette entreprise de payer les cotisations et contributions sociales dues au titre de la période antérieure au jugement d'ouverture de la procédure collective a pour conséquence qu'elle est réputée avoir rempli ses obligations de déclaration et de paiement à l'égard de l'Urssaf pour cette période, de sorte qu'elle ne perd pas le bénéfice de l'exonération attachée à ce statut.**

### **\* solidarité financière**

Un arrêt du **1<sup>er</sup> décembre 2022 (n° 21-14.702 F-D)**, fait référence à la décision du Conseil constitutionnel n° 2015-479 QPC du 31 juillet 2015, en ce qu'il a reconnu la conformité à la Constitution de l'article L.8222-2 du code du travail instituant une **solidarité financière entre le donneur d'ordre et le sous-traitant au titre des pénalités et majorations incombant à ce dernier pour travail dissimulé, mais sous réserve que le donneur d'ordre puisse contester la régularité de la procédure, le bien-fondé et l'exigibilité des impôts, taxes, cotisations, pénalités et majorations.** Il en déduit que lorsque le donneur d'ordre oppose une contestation, l'organisme de recouvrement doit produire devant la juridiction de la sécurité sociale le procès-verbal pour travail dissimulé établi à l'encontre du sous-traitant.

b/ Accidents du travail

### **\* faute inexcusable**

Un arrêt du **1<sup>er</sup> décembre 2022 (n° 21-10.773 F-B)** rappelle que l'autorité au civil de la chose jugée au pénal s'attache à tout ce qui a été définitivement décidé par le juge pénal quant à l'existence du fait visé par l'action pénale, sa qualification ainsi que la culpabilité ou l'innocence de la personne poursuivie. L'arrêt en déduit que **lorsque la juridiction pénale a écarté un manquement de l'employeur aux règles de sécurité, pour justifier une relaxe des poursuites pour blessures involontaires, une faute inexcusable ne peut être retenue par la juridiction civile.**

c/ Contentieux

### **\* péremption d'instance**

Un arrêt du **1<sup>er</sup> décembre 2022 (n° 21-15.589 F-B)** rappelle que **le délai de péremption de deux années prévu par l'article R.142-10-10 du code de la sécurité sociale court à compter de l'expiration du délai imparti pour effectuer une diligence ou, à défaut de délai, à compter du jour de la décision qui l'ordonne.** Il casse une décision qui, pour écarter cette fin de non-recevoir, avait jugé que le tribunal n'avait fixé aucun délai pour la transmission d'un rapport d'autopsie, ni désigné la partie qui devait produire cette pièce, en relevant que, **dès lors que le**

# FIDERE

## AVOCATS

jugement avait été régulièrement notifié, il revenait à la partie la plus diligente de produire ce document, dans les deux années suivantes.

### \* procédure d'appel

On sait que, pour que la cour d'appel soit valablement saisie, il faut que l'acte d'appel précise les chefs de décision critiqués. Un arrêt du [8 décembre 2022 \(n° 21-16.186 FS-B\)](#) retient que **cette exigence est applicable lorsque l'appelante est représentée par un défenseur syndical habilité**, lequel est censé

offrir au justiciable qu'il représente des garanties équivalentes à celles que procure le concours d'un avocat quant au respect des droits de la défense et de l'équilibre des droits des parties. Il en déduit que **ce représentant, s'il n'est pas un professionnel du droit, est en mesure d'accomplir les formalités requises dans la procédure d'appel, sans qu'il en résulte pour lui une charge procédurale excessive** pouvant à ce titre porter atteinte au droit d'accès au juge garanti par l'article 6 § 1 de la Convention européenne des droits de l'homme.