

Actualité jurisprudentielle

(avril 2023)

1 – Formation et qualification du contrat de travail.....	3
a/ Contrat de professionnalisation.....	3
b/ Contrat de travail temporaire.....	3
2 - Exécution du contrat de travail	3
a/ Détachement	3
b/ Transfert du contrat de travail.....	4
c/ Harcèlement	4
d/ Evaluation du salarié.....	4
e/ Travail à temps partiel	4
f/ Titres-restaurant.....	5
g/ Gérant non salarié de succursale de commerce non alimentaire.....	5
h/ VRP	5
i/ Participation	5
3 - Rupture du contrat de travail.....	6
a/ Licenciement pour motif économique.....	6
b/ Licenciement disciplinaire	7
c/ Licenciement pour inaptitude	8
d/ Nullité du licenciement	8
e/ Prescription de la demande	9
4 – Institutions représentatives du personnel	9
a/ Information-consultation du CSE	9
b/ Représentant de section syndicale	10
c/ Délégué syndical	10
d/ Représentant du personnel	11
e/ Licenciement de salariés investis d’un mandat protecteur.....	11

FIDERE

AVOCATS

5 – Contentieux prud’homal	12
6 – Contentieux de la sécurité sociale (2 ^{ème} chambre civile)	12
a/ Remboursement de cotisations	12
b/ Travail dissimulé	13
c/ Régime de retraite	13

1 – Formation et qualification du contrat de travail

a/ Contrat de professionnalisation

Un arrêt du **13 avril 2023** ([n° 21-22.242 FS-B](#)) retient que le contrat de professionnalisation institué par l'article L. 6325-1 du code du travail étant gratuit, en vertu de l'article L. 6325-2-1, **l'organisme de formation qui le conclut ne peut exiger une contribution du salarié à son financement** et doit à ce titre lui **rembourser les frais d'inscription qu'il a perçus**, peu important que l'intéressé ait été précédemment inscrit dans cet établissement d'enseignement pour les besoins de ses études, en supportant alors des frais de scolarité.

b/ Contrat de travail temporaire

* requalification

D'un arrêt du **12 avril 2023** ([n° 21-13.508 F-D](#)) il résulte que **le salarié temporaire** qui obtient la requalification de son contrat de mission en contrat de travail à durée indéterminée **ne peut prétendre au paiement par l'entreprise de travail temporaire d'une indemnité de requalification s'ajoutant à l'indemnité prévue par l'article L. 1251-41 du code du travail et incombant à l'entreprise utilisatrice.**

* rupture anticipée

Un arrêt du **13 avril 2023** ([n° 21-23.920 FS-B](#)) juge que lorsqu'un contrat de travail temporaire est conclu **sans terme précis** (en l'occurrence, pour remplacer un salarié absent), **l'entreprise de travail temporaire qui y met fin avant que ce terme advienne, sans faute grave du salarié ou force majeure, doit proposer un nouveau contrat de mission dans un délai de trois jours** et qu'à défaut, elle doit assurer une rémunération équivalente à celle que le salarié aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris **l'indemnité de fin de mission**. Est ainsi cassée une décision qui avait jugée régulière une rupture intervenue à l'expiration de la durée minimale, bien que la cause du recours à ce type de contrat existât toujours à cette date.

2 - Exécution du contrat de travail

a/ Détachement

Un arrêt du **5 avril 2023** ([n° 21-21.318 F-B](#)) se prononce sur les conséquences, à l'égard de l'entreprise d'accueil située en France, de **l'irrégularité du détachement d'un salarié employé par une entreprise établie à l'étranger**. Faisant référence aux articles L. 1262-1 et L. 1262-2 du code du travail, qui transposent la directive n° 96/71/CE du 16 décembre 1996 relative au détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services, l'arrêt retient que **la non-conformité du détachement n'a pas pour effet de conférer la qualité d'employeur à**

l'entreprise établie sur le territoire national et bénéficiaire du détachement.

b/ Transfert du contrat de travail

Un arrêt du **19 avril 2023** ([n° 20-12.808 FS-D](#)) rappelle que lorsque le changement d'employeur s'est opéré dans le cadre d'une procédure de **sauvegarde**, de **redressement** ou de **liquidation** judiciaire, **le nouvel employeur n'est pas tenu de supporter les dettes salariales antérieures au transfert**, en précisant que cette exclusion s'applique notamment **lorsque la cession de l'entreprise intervient au cours de l'exécution d'un plan de continuation.**

c/ Harcèlement

Un arrêt du **19 avril 2023** ([n° 21-24.051 FS-B](#)) précise que **le point de départ du délai de prescription d'une action en réparation du préjudice causé par un harcèlement moral ne peut être postérieur à la date de cessation du contrat de travail** (parce que le salarié connaît nécessairement les faits pouvant caractériser un harcèlement pendant l'exécution ou au plus tard à la rupture du contrat).

d/ Evaluation du salarié

Un arrêt du **13 avril 2023** ([n° 21-19.925 FS-B](#)) statue sur l'application d'un accord d'entreprise prévoyant l'attribution de points de compétences professionnelles formalisée

à l'occasion de l'entretien annuel, en relevant qu'en l'absence d'entretien annuel, **un salarié ne peut prétendre obtenir un rappel de salaire correspondant aux points non attribués** mais qu'il a droit à la réparation de la perte d'une chance d'obtenir des points.

e/ Travail à temps partiel

Un arrêt du **13 avril 2023** ([n° 21-19.742 FS-B](#)) rappelle, d'une part, que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi d'une durée au moins égale à celle que prévoit l'article L. 3123-7 du code du travail ou un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise bénéficient d'une **priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent** ; d'autre part, que **l'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants**. L'arrêt en déduit qu'en cas de litige, **c'est à l'employeur de prouver qu'il a satisfait à son obligation**, soit en prouvant qu'il a porté à la connaissance du salarié la liste des postes disponibles, soit en justifiant de l'absence de tels postes. Est en conséquence cassée une décision qui avait débouté un salarié de sa demande indemnitaire fondée sur le non-respect de la priorité d'emploi au motif qu'il ne justifiait pas de l'existence d'emplois à plein temps correspondant à sa catégorie professionnelle, inversant ainsi la charge de la preuve.

f/ Titres-restaurant

Un arrêt du **13 avril 2023** ([n° 21-11.322 FS-B](#)) se prononce sur l'attribution d'un titre restaurant à un salarié **travaillant 4 jours et demi par semaine** et bénéficiant de ce fait le vendredi d'une demi-journée non travaillée. Il retient que **ce salarié a droit à un titre restaurant pour la demi-journée du vendredi dès lors que ses horaires de travail recoupent nécessairement ce jour-là le temps de la pause déjeuner, selon la plage horaire fixée par l'employeur.**

g/ Gérant non salarié de succursale de commerce non alimentaire

Deux arrêts ont été rendus le **13 avril 2023** à l'égard de cette catégorie de travailleurs dont le statut est déterminé par le code du travail (L. 7322-1 et L. 7322-2), bien qu'ils n'aient pas en principe la qualité de salarié. Le premier ([n° 21-13.757 FS-B](#)) admet que **le contrat de gérance non salariée puisse être requalifié en contrat de travail lorsque les conditions dans lesquelles s'exerce l'activité du gérant révèlent l'existence d'un état de subordination effective à l'égard du mandant caractérisé par son pouvoir de donner des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner des manquements. Il précise aussi qu'en cas de requalification, le gérant ne peut prétendre cumuler les avantages résultant de sa qualité de salarié (SMIC) avec ceux qui sont liés à son activité commerciale**

(commissions). L'autre arrêt ([n° 21-21.275 FS-B](#)) casse une décision qui avait déduit une faute grave des cogérants de la seule existence d'un **déficit d'inventaire**. Or, si ce déficit peut constituer une cause spécifique de rupture du contrat, il **ne suffit pas à caractériser une faute grave**, dont la charge de la preuve incombe au propriétaire de la succursale.

h/ VRP

Dans un arrêt du **12 avril 2023** ([n° 20-10.516 F-D](#)) le chambre sociale rappelle que **le droit à la ressource minimale forfaitaire n'est ouvert qu'au VRP engagé à titre exclusif par un seul employeur** et que **le caractère exclusif de l'engagement doit s'apprécier au regard des dispositions contractuelles**, de sorte que cet avantage est exclu lorsque le contrat ne comporte pas de clause d'exclusivité et qu'il autorise le représentant à travailler pour un autre employeur, fût-il non concurrent.

i/ Participation

Un arrêt du **13 avril 2023** ([n° 21-22.455 FS-B](#)) retient que **la demande en paiement d'une somme due au titre de la participation aux résultats de l'entreprise**, qui n'a pas une nature salariale, **relève de l'exécution du contrat de travail** et qu'elle est à ce titre **soumise à la prescription biennale** de l'article L. 1471-1 du code du travail. Cet arrêt fait suite à un arrêt du 16 mars 2022 (n° 21-

22.455 FS-B, voir Actualité jurisprudentielle de mars 2022, 2, k, page 8) qui avait écarté en la matière l'application du délai de prescription des créances salariales, en refusant de transmettre une question prioritaire de constitutionnalité. Ne restait en discussion que le choix du délai de prescription de cette catégorie de créances, entre le délai de droit commun de 5 années et le délai biennal propre aux créances liées à l'exécution du contrat de travail. C'est donc ce dernier délai que retient l'arrêt de 2023.

3 - Rupture du contrat de travail

a/ Licenciement pour motif économique

* suppression de poste

Un arrêt du **5 avril 2023** ([n° 21-10.391 FS-B](#)) rappelle qu'**une redistribution des tâches du salarié licencié entre d'autres salariés présents dans l'entreprise ne met pas en cause la suppression de son emploi**. Il n'en irait autrement que si un nouveau salarié était engagé pour exercer les fonctions de celui qui a été licencié.

* information et consultation des représentants du personnel

Le même arrêt du **5 avril 2023** ([n° 21-10.391 FS-B](#)) se prononce sur le régime applicable à un « **petit licenciement collectif** » pour motif économique (moins de 10 suppressions d'emploi/30 jours : article L. 1233-8 du code du travail) lorsque **deux des trois salariés dont le poste est supprimé sont reclassés**, de

sorte qu'il n'est prononcé en définitive qu'un seul licenciement. L'arrêt retient qu'en ce cas, **dès lors que l'employeur n'envisage pas de procéder au licenciement d'au moins deux salariés dans une période de trente jours, il n'est pas tenu de consulter les représentants du personnel sur ce projet de licenciement**, qui ne présente plus un caractère collectif.

* contrat de sécurisation professionnelle

Tout en rappelant, dans la ligne des précédents (notamment : 1^{er} juin 2022, n° 20-17.360 FS-B, Actualité jurisprudentielle de juin 2022, 2, 6, p. 7), que l'employeur qui envisage de licencier un salarié pour motif économique et lui propose d'adhérer à un contrat de sécurisation professionnelle doit énoncer le motif économique dans un écrit remis ou adressé au salarié au plus tard au moment de son acceptation, un arrêt du **5 avril 2023** ([n° 21-18.637 FS-B](#)), fait application des nouvelles dispositions issues de l'ordonnance n° 2017-1387 qui ont modifié l'article L. 1235-2 du code du travail, **en reconnaissant à l'employeur le pouvoir de préciser les motifs du licenciement dans les conditions prévues par ce texte, à la demande du salarié ou de sa propre initiative, en complétant ainsi une motivation insuffisante**.

* plan de sauvegarde de l'emploi

Un arrêt du **5 avril 2023** ([n° 22-11.366 FS-D](#)) rendu sous l'empire de la législation antérieure à la loi du 14 juin 2013, **dénie au CSE le pouvoir de renoncer dans une transaction conclue avec l'employeur aux effets de l'annulation d'un PSE, en dispensant ainsi cet employeur de l'obligation de reprendre la procédure consultative atteinte par l'annulation, en raison du caractère d'ordre public de cette législation. On peut penser que la même solution serait applicable en cas d'annulation d'une décision d'homologation ou de validation d'un PSE, pour cette même raison.**

*** congé de reclassement**

Un arrêt du **19 avril 2023** ([n° 21-23.092 FS-B](#)) tire les conséquences de la situation du salarié qui bénéficie d'un congé de reclassement, au regard de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Prepa) créée par la loi du 24 décembre 2018 (n° 2018-1213) et dans le cadre d'une décision unilatérale de l'employeur qui, comme l'autorisait la loi, modulait le montant de la prime en considération du temps de travail et de présence dans l'entreprise pendant l'année 2018. L'arrêt rappelle, dans la ligne de précédents, **qu'il si les salariés bénéficiant d'un congé de reclassement demeurent salariés de l'entreprise, la période du congé n'est pas assimilable à une période de temps de travail effectif** (en ce sens : 1^{er} juin 2022, n° 20-16.404 FS-B, Actualité jurisprudentielle de juin 2022, 2, n° 6, p. 8). Il en déduit que la

prime n'est due qu'en proportion du temps de travail effectif, sauf pour la durée du préavis pendant laquelle aucune diminution des salaires et avantages n'est admise.

*** liquidation judiciaire**

Un arrêt du **19 avril 2023** ([n° 21-10.133 F-D](#)) rappelle que **la cessation d'activité de l'entreprise consécutive à sa liquidation judiciaire ne prive pas les salariés licenciés de la possibilité d'invoquer une faute de l'employeur à l'origine de la cessation d'activité, ayant pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.**

b/ Licenciement disciplinaire

*** preuve de la faute**

Un arrêt du **5 avril 2023** ([n° 21-20.254 F-D](#)) rappelle qu'en présence d'un moyen de preuve illicite **une mise en balance doit être effectuée entre le respect de la vie privée du salarié et le droit à la preuve de l'employeur, qui l'autorise à produire des éléments indispensables à l'exercice de ce droit, dès lors que l'atteinte portée au droit du salarié est strictement proportionnée au but poursuivi** (sur cette jurisprudence : 8 mars 2023, n° 20-21.848 F-B, Actualité jurisprudentielle de mars 2023, 3, e, p. 10-11). Il casse toutefois une décision qui avait fait application de ces principes pour admettre la production par l'employeur de messages reçus sur la boîte à lettre électronique personnelle du salarié et irrégulièrement consultés, en relevant que les parties devaient être préalablement

invitées à présenter leurs observations sur l'application du droit à la preuve de l'employeur, permettant d'admettre un moyen de preuve illicite afin de garantir le caractère équitable de la procédure.

* témoignages anonymes

Un arrêt du **19 avril 2023** ([n° 21-20.308 F-B](#)) fait une distinction entre les **témoignages anonymes, dont les auteurs ne sont pas identifiés ou identifiables qui ne peuvent être invoqués comme seule justification d'une sanction** (en ce sens : 4 juillet 2018, n° 17-18.241 FS6B, Actualité jurisprudentielle de juillet 2018, 2, d, p. 9) et les **témoignages anonymisés, c'est-à-dire rendus anonymes a posteriori afin de protéger leurs auteurs, qui sont admissibles lorsqu'ils sont corroborés par d'autres éléments permettant d'en apprécier la crédibilité et la pertinence.**

* intervention volontaire

Ce même arrêt du **19 avril 2023** ([n° 21-20.308 F-B](#)) admet qu'il puisse être **tenu compte des éléments apportés par la victime d'actes fautifs reprochés au salarié, intervenant volontairement à la procédure, dès lors qu'elle entend ainsi soutenir les éléments invoqués par l'employeur, de sorte que son témoignage ne peut être écarté au motif qu'elle témoignerait en sa propre faveur.**

* cumul d'emplois

D'un arrêt rendu le **19 avril 2023** ([n° 21-24.238 F-D](#)) il résulte qu'un **cumul d'emploi ne peut constituer une cause réelle et**

sérieuse de licenciement que si le salarié refuse, au jour du licenciement, de régulariser sa situation alors qu'il dépasse la durée maximale d'emploi, ou s'il refuse de transmettre à l'employeur les documents lui permettant de vérifier que cette limite est respectée.

c/ Licenciement pour inaptitude

Un arrêt du **12 avril 2023** ([n° 21-24.301 F-D](#)) retient que **lorsqu'un salarié informe son employeur de son classement en invalidité deuxième catégorie, sans manifester la volonté de ne pas reprendre son travail, il incombe à l'employeur de prendre l'initiative d'organiser une visite de reprise mettant fin à la suspension du contrat de travail.**

d/ Nullité du licenciement

* dénonciation d'un harcèlement

Dans un arrêt du **19 avril 2023**, rendu en formation plénière ([n° 21-21.053 FP-BR](#)), la chambre sociale revient sur la position controversée qu'elle avait prise dans un arrêt du 13 septembre 2017 (n° 15-23.045 FP-PB, Actualité jurisprudentielle de juillet à septembre 2017, 3, d, p. 15) et qui paraissait exiger du salarié invoquant la nullité de son licenciement, en lien avec à la dénonciation d'agissements constitutif de harcèlement, qu'il ait qualifié de harcèlement les faits dénoncés. L'arrêt retient, dans un revirement, qu'il **n'est pas exigé du salarié qu'il ait qualifié de harcèlement moral (ou sexuel) les faits dénoncés pour que le**

licenciement soit annulé, sauf en cas de mauvaise foi, dès lors que les agissements dénoncés sont de nature à caractériser un harcèlement moral. Cette évolution est justifiée dans l'arrêt par la nécessité d'assurer une égalité entre les parties dans le cadre du litige auquel donne lieu la rupture, l'employeur s'étant vu reconnaître depuis 2017 le droit d'invoquer la mauvaise foi du salarié, même s'il n'en a pas fait état dans la lettre de licenciement (sur ce point : cf. 16 septembre 2020, n° 18-26.696 F-PB).

* élu local

La chambre sociale a déjà fait application des dispositions du code des collectivités territoriales (L. 2123-8 du CGCT) qui assurent la protection d'élus locaux contre un licenciement en rapport avec leur mandat (cf. 8 mars 2023, n° 20-18.507 F-B, Actualité jurisprudentielle de mars 2023, 3, a, p. 8). Un arrêt du **19 avril 2023** ([n° 21-13.264 F-D](#)) relève toutefois qu'il n'existe pas en la matière de période de protection supplémentaire après la fin du mandat électif.

* réintégration

D'un arrêt du **19 avril 2023** ([n° 21-25.221 F-B](#)) il résulte que la circonstance tenant au fait que la nullité du licenciement a été prononcée en raison du lien causal entre des faits de harcèlement et l'inaptitude du salarié ne dispense pas l'employeur de son obligation de réintégration, sauf s'il justifie

d'une impossibilité de réintégrer le salarié licencié.

e/ Prescription de la demande

Un arrêt du **13 avril 2013** ([n° 21-14.479 FS-B](#)) retient que **les dispositions de l'article 2228 du code civil** qui excluent du décompte du délai le jour où se produit l'événement qui fait courir la prescription, **sont applicables à l'action en contestation d'un licenciement de sorte que ce délai ne part pas du jour de la notification du licenciement ensuite contesté.**

4 – Institutions représentatives du personnel

a/ Information-consultation du CSE

* rapport relatif à la participation

Un arrêt du **5 avril 2023** ([n° 21-23.427 FS-B](#)) retient que **la charge du coût de l'expertise comptable décidée pour assister le CSE dans l'examen du rapport relatif à la participation (D. 3323-14) incombe en totalité à l'employeur**, s'agissant d'une consultation récurrente en relation avec la situation économique et financière de l'entreprise dont la prise en charge relève de l'article L.2315-80, 1° du code du travail.

* irrégularité de la procédure consultative

Faisant référence à un arrêt antérieur du 8 novembre 2017 (n° 16-15.584 FS-PB), un arrêt du **19 avril 2023** ([n° 22-12.845 F-D](#))

relève qu'une irrégularité affectant le déroulement de la procédure d'information-consultation du CSE permet seulement aux institutions représentatives du personnel d'obtenir la suspension de la procédure en cours ou, si elle est achevée, la réparation du préjudice subi à ce titre. Est ainsi approuvé l'arrêt d'une cour d'appel qui avait débouté un CSE de sa demande de suspension d'une procédure de consultation relative à une modification administrative et juridique de l'entreprise, pour permettre la communication d'éléments d'information complémentaires, cette demande ayant été formée alors que la procédure consultative s'était achevée sans que sa suspension ait été demandée dans les temps.

b/ Représentant de section syndicale

*** changement d'affiliation syndicale**

L'interdiction faite à un syndicat qui n'est pas représentatif à la suite des élections professionnelles de désigner un représentant de section syndicale dans une entreprise d'au moins 50 salariés s'applique à tous les syndicats représentatifs, de sorte qu'un **représentant de section syndicale désigné par un syndicat qui a perdu sa représentativité dans l'entreprise ne peut être désigné à ce mandat par un autre syndicat non représentatif**. C'est ce qui résulte d'un arrêt du **19 avril 2023 (n° 21-23.483 FS-B)**.

c/ Délégué syndical

*** désignation d'un adhérent**

Deux arrêts se sont prononcés sur cette possibilité de désignation. Le premier du **5 avril 2023 (n° 21-24.752 F-B)** reconnaît à un syndicat représentatif dont les candidats qui ont obtenu au moins 10 % des voix au premier tour des élections professionnelles ont tous renoncé à l'exercice de leur mandat le pouvoir de désigner comme délégué syndical un adhérent, peu important que les autres candidats qui n'ont pas obtenu un score électoral suffisant n'aient pas renoncé à exercer un tel mandat. Le second du **19 avril 2023 (n° 21-60.127, F-B)**, se prononce sur la conséquence qui s'attache au fait qu'un candidat ayant obtenu 10 % des voix ne règle plus sa cotisation syndicale. Il admet qu'en ce cas et en l'absence d'autre candidat ayant obtenu le même score, un syndicat puisse désigner l'un de ses adhérents sans qu'il soit nécessaire que le candidat ayant obtenu 10 % des voix mais ne s'acquittant plus du paiement de sa cotisation ait renoncé à son mandat, cette possibilité prenant en compte l'importance de l'affiliation syndicale.

*** désignation d'un candidat ayant renoncé au mandat**

Un arrêt du **19 avril 2023 (n° 21-23.348 F-B)** reconnaît à un syndicat le pouvoir de désigner à nouveau comme délégué syndical, au cours du même cycle électoral, un candidat qui avait obtenu le score nécessaire aux élections mais avait ensuite renoncé à

son mandat, en remplacement de l'adhérent désigné à la suite de cette renonciation, admettant ainsi que le candidat puisse revenir sur sa renonciation au cours du cycle syndical.

* changement d'affiliation syndicale

Revenant sur une position antérieure qui, dans une entreprise employant moins de 50 salariés, interdisait à un syndicat de désigner comme délégué syndical un salarié remplissant les conditions requises mais présenté alors comme candidat d'une autre organisation syndicale, un arrêt du 19 avril 2023 (n° 21-17.916 F-B) admet désormais cette possibilité, en faisant notamment référence, pour justifier cette évolution, à la jurisprudence applicable dans les entreprises de plus de 50 salariés, dans une situation similaire (17 avril 2013, n° 12-22.699 F-B) et à la place que le législateur accorde désormais à la négociation collective, dont la mise en œuvre dépend de la désignation du délégué syndical et qui justifie que soit reconnu au syndicat le droit d'apprécier si ce mandataire bien qu'il soit affilié à un autre syndicat, est en mesure de remplir sa mission.

d/ Représentant du personnel

* heures de délégation

Un arrêt du 5 avril 2023 (n° 21-17.851 FS-B) relève que, si l'employeur peut demander en référé des précisions sur les dates et heures de délégation accomplies et rémunérées, il

ne peut en revanche exiger dans ce cadre procédural que le représentant du personnel justifie de la nécessité d'utiliser ses heures de délégation hors temps de travail, une telle cause de contestation relevant du juge du fond.

e/ Licenciement de salariés investis d'un mandat protecteur

* handicap et reclassement

Dans un arrêt du 4 avril 2023 (n° 449276) le Conseil d'Etat précise que l'administration du travail saisie d'une demande d'autorisation de licenciement pour motif économique d'un salarié handicapé doit vérifier que l'employeur a effectué une recherche sérieuse des postes de reclassement adaptés à la situation du salarié, le cas échéant à la lumière des préconisations du médecin du travail, en tenant compte des mesures d'adaptation possibles, au regard des exigences de l'article L. 5213-6 du code du travail.

* inaptitude

Un arrêt du 19 avril 2023 (n° 21-21.349 F-B) retient, dans la ligne de précédents (cf. 15 juin 2022, n° 20-22.430 FS-B, Actualité jurisprudentielle de juin 2022, 3, d, p. 11), qu'une autorisation de licenciement donnée par l'administration du travail, en raison de l'inaptitude du salarié à son emploi, ne prive pas le juge judiciaire du pouvoir de se prononcer sur la cause de cette inaptitude,

constituée selon le salarié par un manquement de l'employeur à ses obligations tenant à un harcèlement moral ou à une discrimination syndicale.

* licenciement pour motif économique

Dans un arrêt du **28 avril 2023** ([n° 453087, au Lebon](#)), le Conseil d'Etat retient qu'en cas de **demande d'autorisation** de licenciement fondé sur un motif économique, tenant en l'occurrence à la **cessation d'activité** de l'employeur, d'une part, **l'appartenance de l'employeur à un groupe dont une autre entité poursuit une activité de même nature est sans portée**, d'autre part que **l'administration du travail ne peut se prononcer sur un éventuel état de coemploi et qu'elle ne peut refuser d'autoriser le licenciement, qu'en considération du fait qu'une autre entreprise est en réalité le véritable employeur du salarié protégé**. Cette décision s'inscrit dans le prolongement de l'arrêt du 17 octobre 2016 (n° 386306) qui, en matière de validation ou d'homologation de PSE, a exclu que le Dreets puisse vérifier l'existence d'une situation de coemploi, alors qu'il lui revient seulement de s'assurer que l'entreprise ayant établi le PSE est le véritable employeur.

5 – Contentieux prud'homal

* immunité de juridiction

D'un arrêt rendu le **19 avril 2023** ([n° 21-22.452 F-B](#)) il résulte que **les règles de compétence internationale qu'énonce le règlement européen n° 1215/2012 sont applicables à un litige opposant un agent de bureau employé par un consulat de France dans un pays étranger à cette institution et à l'Etat français**, à la suite de la rupture de son contrat de travail, dès lors que **l'intéressé n'occupait pas des fonctions relevant de l'exercice de la puissance publique ou que son action en justice n'interfère pas avec les intérêts de l'Etat en matière de sécurité**, conditions nécessaires pour que soit caractérisée l'immunité de juridiction reconnue aux Etats.

6 – Contentieux de la sécurité sociale (2^{ème} chambre civile)

a/ Remboursement de cotisations

Un arrêt du **6 avril 2023** ([n° 21-19.111 F-B](#)) précise d'une part, que **la demande de remboursement de cotisations de sécurité sociale indûment versées se prescrit par 3 ans à compter de la date à laquelle les cotisations ont été acquittées** ; d'autre part, que si la prescription ne court pas contre celui qui est dans l'impossibilité d'agir par suite d'un **empêchement résultant de la loi**, de la convention ou de la force majeure, **tel n'est pas le cas de l'ignorance dans laquelle se trouvait le cotisant du caractère indu des cotisations versées, qui ne constitue pas un empêchement légitime**.

b/ Travail dissimulé

Un arrêt du **6 avril 2023** ([n° 21-17.173 F-B](#)) relève que, si la **mise en œuvre de la solidarité financière du donneur d'ordre** avec l'entreprise ayant eu recours à du travail clandestin, en application des articles L.8222-1 et L.8222-2 du code du travail, n'est pas subordonnée à la communication préalable du procès-verbal établi pour travail dissimulé, **ce procès-verbal doit toutefois être communiqué devant la juridiction de sécurité sociale en cas de contestation de son existence ou de son contenu par le donneur d'ordre.**

c/ Régime de retraite

Dans un arrêt du **6 avril 2023** ([n° 21-19.603 F-B](#)) la Cour de cassation juge que, si les dispositions du code de la sécurité sociale relatives au régime complémentaire

d'assurance vieillesse des indépendants, artisans, industriels et commerçants qui **excluent, pour le calcul de la pension, les cotisations acquittées après la date d'entrée en jouissance de la pension, même lorsqu'elles se rapportent à une période antérieure,** constituent une ingérence dans le droit de propriété des assurés relevant de ce régime, cette ingérence **repose sur des dispositions légales et réglementaires de droit interne accessibles, précises et prévisibles** et poursuit un motif d'intérêt général en ce qu'elle contribue à assurer **l'intangibilité des droits à pension liquidés,** de sorte que ces dispositions ne portent pas une atteinte excessive au droit à pension que garantit l'article 1^{er} du Protocole additionnel à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme, au regard du but légitime poursuivi.