

Actualité jurisprudentielle

(mai 2023)

1 – Qualification du contrat de travail	2
a/ Critères d’identification.....	2
b/ Contrat à durée déterminée.....	2
2 - Exécution du contrat de travail	2
a/ Transfert du contrat.....	2
b/ Egalité de traitement.....	2
c/ Durée du travail.....	3
d/ Salaire et avantages.....	4
e/ Santé et sécurité.....	4
3 - Rupture du contrat de travail	4
a/ Licenciement disciplinaire.....	4
b/ Licenciement économique.....	5
c/ Travailleur étranger.....	5
d/ Inaptitude.....	5
e/ Nullité du licenciement.....	6
f/ Rupture conventionnelle.....	6
g/ Retraite.....	7
h/ Transaction.....	7
4 – Institutions représentatives du personnel	8
a/ Délégué syndical.....	8
b/ Salarié investi d’un mandat protecteur.....	8
5 – Contentieux de la sécurité sociale (2^{ème} chambre civile)	8
a/ Cotisations.....	8
b/ Restitutions.....	8
c/ Prévoyance (protection sociale complémentaire).....	9

1 – Qualification du contrat de travail

a/ Critères d'identification

Statuant à l'égard d'une **association agréée assurant le placement de salariés auprès de particuliers** (art. L. 7232-6 du code du travail) un arrêt du **24 mai 2023 (n° 22-10.207 F-D)** approuve une cour d'appel d'avoir retenu l'existence d'un **contrat de travail** entre cet organisme et une aide à domicile recrutée par ses soins, après avoir constaté que **l'association donnait des ordres et directives, qu'elle en contrôlait l'exécution** et qu'elle **sanctionnait des manquements en disposant du pouvoir de licencier**, ces éléments étant caractéristiques d'un état de subordination inhérent au contrat de travail.

b/ Contrat à durée déterminée

Deux arrêts se sont prononcés sur le **point de départ de la prescription de l'action en requalification** d'un CDD en CDI : l'un (**10 mai 2023, n° 21-23.555 F-D**) rappelle que lorsque l'action repose sur la **contestation du motif de recours** au CDD, la prescription de deux ans court **à compter du terme du contrat ou, en cas de succession de plusieurs CDD, à compter du terme du dernier contrat**, le salarié étant alors en droit, lorsque sa demande est fondée, de se prévaloir d'une **ancienneté remontant au premier contrat**

irrégulier ; l'autre (**11 mai 2023, n° 20-22.472 FS-B**) précise que lorsque l'action en requalification repose sur **l'absence d'écrit**, ce délai court **à partir de l'expiration des deux jours ouvrables dont dispose l'employeur pour transmettre le contrat au salarié** et que, lorsqu'est invoquée **l'absence d'une mention obligatoire** pouvant entraîner une requalification, le délai court **à compter de la conclusion du contrat** (Sur ces délais, voir dans le même sens l'arrêt du 15 mars 2023, n° 20-21.774 F-B, Actualité jurisprudentielle de mars 2023, 1, b, p. 3).

2 - Exécution du contrat de travail

a/ Transfert du contrat

Un arrêt du **24 mai 2023 (n° 21-12.066 F-D)** relève, suivant en cela une jurisprudence constante, que, **hors champ d'application de l'article L. 1224-1** du code du travail, **un changement d'employeur**, qui constitue une modification du contrat de travail, **nécessite l'accord exprès du salarié, qui ne peut résulter de la seule poursuite du contrat sous une autre direction.**

b/ Egalité de traitement

* justification légale de la différence

Rappelant le principe applicable en la matière (nécessité de justifier une différence

FIDERE

AVOCATS

de traitement par des raisons objectives et pertinentes, préalablement définies et contrôlables) un arrêt du **10 mai 2023** ([n° 21-17.011 F-D](#)) casse une décision qui avait jugé que des salariés accomplissant un travail de suppléance pendant une période de repos d'autres salariés devaient bénéficier d'une majoration salariale égale à celle des travailleurs faisant partie des équipes de semaine, ainsi remplacés, alors que cette différence trouvait sa source dans la loi (art. L.3132-16 et L.3132-19 du code du travail).

* justification personnelle

Un arrêt du **24 mai 2023** ([n° 21-21.902 F-D](#)) retient que, si l'expérience professionnelle acquise auprès d'un précédent employeur et les diplômes du salarié peuvent justifier une différence de traitement, au moment de l'embauche, c'est à la condition que ces qualités soient en relation avec les exigences du poste et les responsabilités effectivement exercées.

c/ Durée du travail

* durée maximale de travail

Deux arrêts se sont prononcés sur cette question. L'un (**10 mai 2023**, [n° 21-23.041 F-D](#)) rappelle que la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixées par le droit interne incombe à l'employeur. L'autre (**11 mai 2023**, [n° 21-](#)

[22.281 FS-B](#)) juge que le dépassement de la durée maximale de travail quotidienne de 10 heures, destinée à garantir la sécurité et la santé des travailleurs grâce à un repos suffisant, ouvre droit à une indemnisation, appliquant ainsi au travail journalier - que ne régit pas la directive n° 2003/88/CE - la solution retenue en matière de dépassement de la durée maximale de travail hebdomadaire (en ce sens : Soc., 14 décembre 2022, n° 21-21.411 F-D, Actualité jurisprudentielle de décembre 2022, 2, c, p. 3 ; 26 janvier 2022, n° 20-21.636 FS-B, Actualité jurisprudentielle de janvier 2022, 2, c, p. 5).

* cadre dirigeant

Un arrêt du **11 mai 2023** ([n° 21-25.522 FS-B](#)) approuve une cour d'appel d'avoir jugé que la conclusion d'une convention de forfait annuelle en heure avec un salarié ne permet pas à l'employeur d'invoquer sa qualité de cadre dirigeant, incompatible avec ce mode d'évaluation de la durée du travail, même si cette convention a été déclarée par la suite illicite et privée d'effet.

* repos

D'un arrêt rendu le **10 mai 2023** ([n° 21-24.036 F-B](#)) il résulte que la coïncidence de jours de repos avec des jours fériés n'ouvre droit à un repos supplémentaire ou à une indemnité compensatrice que si des heures de travail ont été accomplies au-delà de la durée légale ou conventionnelle de travail,

FIDERE

AVOCATS

même si les jours de repos sont prévus dans un accord de réduction du temps de travail.

d/ Salaire et avantages

* gratification

Un arrêt du **11 mai 2023** ([n° 21-15.187 FS-B](#)) retient que **l'action en paiement d'un rappel de gratification allouée au titre de la médaille du travail et en vertu d'un engagement unilatéral** de l'employeur est soumise à la **prescription triennale** de l'article L .3245-1 du code du travail, en raison de la nature salariale de cet avantage.

* prime de bienvenue (golden hello)

Un arrêt du **11 mai 2023** ([n° 21-25.136 FS-B](#)) admet la **validité d'une clause** du contrat de travail qui oblige le salarié à rembourser une **partie de la prime de bienvenue ou d'accueil qui lui a été accordée en cas de démission pendant un délai déterminé à compter de son embauche**, en ce que cette stipulation a pour objet de fidéliser le salarié, sans porter une atteinte injustifiée et disproportionnée à la liberté du travail.

* bonus

Un bonus constitué par une part variable de la rémunération liée à la performance individuelle du salarié, acquise en cours d'année, est **dû dès lors que le salarié est présent dans l'entreprise à la date de son exigibilité et doit être compris dans l'assiette**

de calcul de l'indemnité de congés payés (**17 mai 2023**, [n° 21-23.247 F-D](#)).

e/ Santé et sécurité

Un arrêt du **24 mai 2023** ([n° 21-17.536 F-B](#)) casse une décision qui avait débouté un salarié d'une demande en indemnisation d'un préjudice d'anxiété lié à l'exposition à l'amiante au motif que la juridiction prud'homale avait été saisie avant l'inscription de l'établissement par un arrêté, alors que **l'intéressé avait travaillé dans un établissement figurant sur une liste pendant une période où était fabriquée et traitée de l'amiante, en occupant alors un poste pouvant ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité, peu important la date de saisine de la juridiction prud'homale.**

3 - Rupture du contrat de travail

a/ Licenciement disciplinaire

* prescription

Un arrêt du **17 mai 2023** ([n° 21-23.247 F-D](#)) rappelle qu'il appartient à l'employeur de prouver qu'il a eu connaissance des faits sanctionnés **dans les deux mois précédant l'engagement de la procédure disciplinaire.**

* qualification de la faute

FIDERE

AVOCATS

Un arrêt du **24 mai 2023** ([n° 22-11.072 F-D](#)) casse une décision qui avait retenu une faute grave à la charge du salarié alors que la lettre de licenciement ne faisait pas état de cette qualification, en relevant que cette lettre fixe les limites du litige et que **le juge ne peut aggraver la qualification de la faute retenue par l'employeur.**

b/ Licenciement économique

Un arrêt du **17 mai 2023** ([n° 21-21.041 F-B](#)) relève que **le délai de notification du licenciement prévu par l'article L. 1233-39 du code du travail** (licenciement d'au moins dix salariés dans une entreprise employant moins de 50 salariés) **n'est pas applicable en cas de redressement ou de liquidation judiciaire de l'employeur**, en vertu de l'article L.1233-59 du code du travail, compte tenu des délais dont dépend la mise en œuvre de la garantie de l'AGS.

c/ Travailleur étranger

L'arrêt précité du **11 mai 2023** ([n° 20-22.472 FS-B](#)) retient que **l'irrégularité de la situation d'un travailleur étranger dont le titre de séjour est expiré constitue une cause objective justifiant la rupture de son contrat de travail et exclut en conséquence l'application des dispositions relatives au licenciement**, l'employeur étant ainsi dispensé de suivre la procédure spécifique de rupture du contrat et d'allouer des

dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, mais **qu'elle ne constitue pas en elle-même une faute privative des indemnités de rupture** et ouvre droit au versement de l'indemnité forfaitaire égale à trois mois de salaires prévue par l'article L. 8252-2° du code du travail.

d/ Inaptitude

* constatation médicale

Un arrêt du **24 mai 2023** ([n° 22-10.517 FS-B](#)) admet que **l'inaptitude du salarié à son emploi puisse être constatée par le médecin du travail, à la suite de deux examens, à la demande du salarié et pendant la période de suspension de son contrat pour cause de maladie.** Il reprend ainsi, sous l'empire du décret du 27 décembre 2016 (n° 2016-1908) une solution retenue en l'état de la réglementation antérieure (cf. 21 septembre 2017, n° 16-16.549 FS-PB, Actualité jurisprudentielle de juillet-septembre 2017, 3, f, p. 16).

* avis des représentants du personnel

Un arrêt du **24 mai 2023** ([n° 21-24.226 F-D](#)) rappelle que **l'avis des représentants du personnel sur le reclassement du salarié reconnu médicalement inapte doit être recueilli après la constatation médicale de l'inaptitude et avant la proposition d'un poste de reclassement à l'intéressé.**

* modification du contrat de travail

FIDERE

AVOCATS

Un avis d'aptitude assorti de réserves n'autorise pas l'employeur à modifier unilatéralement le contrat de travail. C'est ce que retient un arrêt du **24 mai 2023** ([n° 21-23.941 F-D](#)) en rejetant le pourvoi dirigé contre une décision qui avait prononcé la résiliation du contrat de travail, produisant les effets d'un licenciement nul, après avoir constaté que l'employeur, en dépit du refus d'une modification du contrat de travail opposé par le salarié, lui avait imposé un retrait de ses fonctions entraînant une perte de la moitié de sa rémunération antérieure et constituant une rétrogradation.

* dépassement du délai

Un arrêt du **17 mai 2023** ([n° 21-22.835 F-D](#)) relève que **lorsque le délai d'un mois** prévu par l'article L. 1226-4 du code du travail **est dépassé sans décision de sa part, l'employeur ne peut déduire du salaire dû au salarié reconnu inapte les prestations de sécurité sociale et de prévoyance qui lui ont été versées.**

e/ Nullité du licenciement

* action en justice

On sait que, si un licenciement décidé en rétorsion d'une action en justice du salarié est atteint de nullité, **la seule circonstance tenant au fait que l'action en justice du salarié est contemporaine d'un licenciement notifié pour d'autres motifs ne suffit pas à faire présumer que cette mesure procède d'une atteinte à la liberté d'agir en justice et**

que, lorsque les faits invoqués dans la lettre de licenciement constituent une cause réelle et sérieuse, **il revient alors au salarié licencié de prouver que la rupture de son contrat constitue une mesure de rétorsion à l'action en justice qu'il a exercée pour faire valoir ses droits** (9 octobre 2019, n° 17-24.773 FS-P+B, cf. Actualité jurisprudentielle d'octobre 2019, 2, b, p. 6). Un arrêt du **17 mai 2023** ([n° 22-15.143 F-D](#)) rappelle ce régime probatoire.

* nullité et réintégration

Un arrêt du **11 mai 2023** ([n° 22-10.082 FS-B](#)) se prononce dans un cas où un salarié, dont le licenciement était atteint de nullité, avait renoncé en cours de procédure à sa demande antérieure de résiliation du contrat de travail. **La résiliation judiciaire du contrat, même lorsqu'elle produit les effets d'un licenciement est incompatible avec une réintégration.** Mais lorsque le salarié renonce à cette demande, l'arrêt retient qu'il incombe alors au juge constatant la nullité du licenciement d'examiner la demande de réintégration.

f/ Rupture conventionnelle

* condition de validité

Un arrêt du **10 mai 2023** ([n° 21-23.041 F-D](#)), qui se prononce également sur le régime probatoire du temps de travail (voir supra 2, c) reprend une solution constante :

FIDERE

AVOCATS

l'obligation de remettre au salarié un exemplaire de la convention de rupture, pour que chacune des parties puisse en demander l'homologation et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer son droit de rétractation, **est sanctionnée en cas de manquement par la nullité de la convention** (cf. Soc., 3 juillet 2019, n° 18-14.414 FS-PB et 17-14.232 FS-PB, Actualité jurisprudentielle de l'été 2019, 3, a, p. 8).

*** portée de la convention de rupture**

Selon un arrêt du **11 mai 2023 (n° 21-18.117 FS-B)**, **la conclusion d'une convention de rupture emporte renonciation commune à la rupture du contrat de travail intervenue antérieurement à l'initiative de l'une ou l'autre des parties**, en particulier au licenciement verbal invoqué par le salarié. Cet arrêt casse en conséquence une décision qui avait écarté la prescription de l'action engagée plus d'une année après l'homologation de la convention (L. 1237-14) au motif que l'action du salarié tendant à la résiliation du contrat de travail relevait de la prescription biennale (L. 1471-1) et que le licenciement verbal retenu rendait sans objet la convention de rupture postérieure, alors que cette convention emportait au contraire renonciation à la rupture verbale invoquée antérieurement.

g/ Retraite

Reprenant une solution antérieure, un arrêt du **17 mai 2023 (n° 21-25.622 F-D)** **casse une décision qui avait considéré que la mise en inactivité d'un agent d'EDF à l'âge de 65 ans, prévu par son statut, ne laissait pas supposer une discrimination liée à l'âge**, alors qu'il incombait à la juridiction de rechercher si, pour la catégorie d'emploi de l'intéressée, la différence de traitement fondée sur l'âge était **objectivement et raisonnablement justifiée par un motif légitime**, notamment par des objectifs d'emploi des jeunes et de meilleure distribution des emplois entre les générations, et si la mise en inactivité d'office constituait un moyen approprié et nécessaire pour réaliser cet objectif.

h/ Transaction

Un arrêt du **11 mai 2023 (n° 22-12.129 F-D)** **casse une décision qui avait jugé qu'une transaction conclue entre un employeur et son salarié**, après la cessation de la relation de travail, **ne privait pas ce dernier du droit d'agir en justice pour obtenir de son employeur qu'il prenne en charge des frais et honoraires exposés aux Etats-Unis à la suite de poursuites exercées par les autorités de ce pays pour des actes effectués dans l'exercice de ses fonctions**, alors que les parties déclaraient être remplies de leurs droits, mettre fin à tout différend né ou à naître et renoncer à toute action relative à

FIDERE

AVOCATS

l'exécution et à la rupture du contrat de travail.

4 – Institutions représentatives du personnel

a/ Délégué syndical

Un arrêt du **17 mai 2023** ([n° 22-60.024 F-D](#)) se prononce sur les conséquences de la désignation par des syndicats d'un délégué syndical surnuméraire. Rappelant qu'une confédération syndicale et des organisations syndicales qui lui sont affiliées ne peuvent, sauf accord collectif plus favorable, désigner ensemble un nombre de délégués syndicaux supérieur à celui prévu par la loi, l'arrêt en déduit que **la décision de désigner de nouveaux délégués ou celle de mettre fin au surnombre des délégués fait courir un nouveau délai de contestation de l'ensemble des désignations, à compter de la dernière, et qu'il incombe alors aux syndicats de justifier des dispositions statutaires permettant ces désignations ou de la décision prise par l'organisation syndicale d'affiliation afin de régler le conflit conformément aux dispositions statutaires, à défaut de quoi, seule sera validée la désignation notifiée en premier lieu.**

b/ Salarié investi d'un mandat protecteur

D'un arrêt rendu le **28 avril 2023** par le Conseil d'Etat ([n° 453087](#)) il résulte que l'inspecteur du travail qui autorise le

licenciement d'un salarié protégé, à la suite de la cessation d'activité de son employeur, ne doit pas se prononcer sur une situation éventuelle de coemploi mais seulement vérifier que la demande émane bien du véritable employeur.

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

a/ Cotisations

Un arrêt du **11 mai 2023** ([n° 21-24.242 F-D](#)) retient que **constituent des avantages en nature qui doivent être réintégrés dans l'assiette des cotisations sociales les avantages résultant de l'économie de transport procurée aux salariés par la mise à disposition d'un véhicule dont l'entreprise assume entièrement la charge**, cet avantage devant être évalué selon les règles prévues par l'article 3 de l'arrêté du 10 décembre 2002 modifié.

b/ Restitutions

D'un arrêt rendu le **17 mai 2023** par l'assemblée plénière de la cour de cassation ([n° 20-20.229 B-R](#)) il résulte que l'action en remboursement d'un trop-perçu de prestations de vieillesse et d'invalidité, versées par suite d'une fraude ou d'une fausse déclaration, ne relève pas de la prescription abrégée du code de la sécurité

FIDERE

AVOCATS

sociale mais se prescrit par 5 ans à compter du jour de la découverte de la fraude ou de la fausse déclaration. Ce délai d'action n'a toutefois pas d'incidence sur la période de l'indu recouvrable, qui relève de l'article 2232 du code civil, selon lequel le délai de prescription extinctive ne peut être porté au-delà de 20 ans à compter du jour de la naissance du droit, constituée par la date de paiement des prestations indues. L'arrêt en déduit qu'en cas de fraude ou de fausse déclaration, l'action en restitution d'un indu de prestations de vieillesse ou d'invalidité, engagée dans le délai de 5 ans à compter de la découverte de celle-ci, permet à la caisse de recouvrer la totalité de l'indu se rapportant à des prestations versées au cours des vingt années ayant précédé l'action.

c/ Prévoyance (protection sociale complémentaire)

* succession de contrats

Par un arrêt rendu le **25 mai 2023 (n° 21-23.876 FS-B)** la Cour de cassation relève que, si par application des dispositions d'ordre public de l'article 2 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, l'organisme qui délivre une garantie collective des risques décès, des

risques qui portent atteinte à l'intégrité physique, ou qui sont liés à la maternité ou à une incapacité ou invalidité de travail, ne peut opérer de sélection médicale en refusant d'assurer une personne du groupe ou de prendre en charge les risques dont la réalisation trouvait son origine dans l'état de santé antérieur de l'assuré, en cas de succession de contrats de prévoyance, **il appartient à l'organisme dont le contrat est en cours à la date de l'événement ouvrant droit à prestations, de verser celles-ci, qu'elles soient immédiates ou différées.**

* modification d'un contrat de groupe

Rappelant qu'en cas de modification d'un contrat de groupe, affectant les droits et obligations des adhérents, ceux-ci doivent en être informés par écrit trois mois à l'avance, pour que les nouvelles garanties leur soient opposables, un arrêt du **25 mai 2023 (n° 21-15.842 FS-B)** casse une décision qui avait considéré que malgré l'absence de notification préalable, les modifications apportées au contrat entre l'assureur et le souscripteur produisaient de plein droit leurs effets à l'égard des adhérents, l'absence de communication de la notice modificative étant inopérante, alors qu'elle rendait la modification inopposable à l'adhérent.