

Actualité jurisprudentielle

(octobre 2023)

1 – Conclusion et qualification du contrat de travail	3
a/ Contrat à durée déterminée	3
b/ Contrat de travail temporaire.....	3
2 - Exécution du contrat de travail	3
a/ Rémunération.....	3
b/ Durée du travail.....	4
c/ Egalité de traitement.....	4
d/ Congé parental	5
3 - Rupture du contrat de travail	5
a/ Licenciement ou mesure disciplinaire	5
b/ Licenciement pour motif économique	6
c/ Licenciement pour inaptitude	8
d/ Retraite	8
e/ Licenciement et harcèlement	8
f/ Indemnisation de la rupture.....	9
4 – Institutions représentatives du personnel	9
a/ Comité social et économique.....	9
b/ Salarié investi d’un mandat protecteur	10
5 – Négociation collective	11
a/ Avenant d’abrogation d’un accord collectif.....	11
b/ Validation de l’accord collectif par un vote du personnel (v. infra procédure prud’homale).....	11
c/ BDESE	11
6 – Elections professionnelles	11
a/ Candidature aux élections (cf. supra, 4 b.).....	11
b/ Vote du personnel (v. infra procédure prud’homale).....	11

FIDERE

AVOCATS

c/ Irrégularité d'une liste	11
d/ Travailleurs des plateformes	12
7 – Procédure prud'homale	12
a/ Vote du personnel.....	12
b/ Requalification d'un contrat à durée déterminée.....	12
c/ Demande d'aide juridictionnelle	12
d/ Contestations relatives aux PSE (v. supra 3, b/).....	13
8 – Contentieux de la sécurité sociale	13
a/ Cotisations.....	13
b/ Accidents du travail et maladies professionnelles	13

1 – Conclusion et qualification du contrat de travail

a/ Contrat à durée déterminée

*cas de recours

Un arrêt du **11 octobre 2023** ([n° 22-15.726 F-D](#)), qui se prononce dans un litige portant sur une **série de 26 contrats à durée déterminée**, approuve une cour d'appel d'avoir considéré que ces contrats, conclus en raison d'un accroissement d'activité, étaient **en réalité destinés à pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise**, ce qui justifiait une requalification en contrat à durée indéterminée.

*indemnité de requalification

Un arrêt du **11 octobre 2023** ([n° 22-10.650 F-D](#)) retient que **l'assiette de calcul de l'indemnité de requalification** doit comprendre, pour évaluer la moyenne mensuelle du salaire, **la rémunération des heures supplémentaires**.

b/ Contrat de travail temporaire

Un arrêt du **11 octobre 2023** ([n° 22-15.122 F-D](#)) rappelle que **l'absence de signature de l'entreprise de travail temporaire sur le contrat de travail emporte requalification en**

contrat à durée indéterminée de droit commun.

2 - Exécution du contrat de travail

a/ Rémunération

*prime d'objectif

Un arrêt du **11 octobre 2023** ([n° 22-13.770 F-B](#)) relève qu'hors les exceptions prévues par l'article L.1321-6 du code du travail (documents reçus de l'étranger ou destinés à l'étranger), **tous les documents dont la connaissance est nécessaire au travail doivent être rédigés en français**, en cassant une décision qui avait déclaré opposable à un salarié un « **plan de rémunération** » rédigé sans nécessité en langue anglaise.

*contrat de travail temporaire

Faisant application de la règle d'égalité de rémunération entre les salariés intérimaires et le reste du personnel de l'entreprise utilisatrice (L.1251-18 et L.1251-43), deux arrêts rendus le **25 octobre 2023** ([n° 21-24.161 F-B](#) et [n° 22-21.845 F-B](#)) retiennent que **les salariés intérimaires travaillant dans une entreprise utilisatrice ont droit au paiement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA)** prévue par l'article 1^{er} de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018.

*paiement du salaire

Un arrêt du **11 octobre 2023** ([n° 22-16.853 F-D](#)) rappelle que la charge de la preuve du paiement du salaire **pèse sur l'employeur** et qu'un chèque de règlement ne libère le débiteur qu'à la condition de **justifier de son encaissement effectif par le salarié**.

b/ Durée du travail

*seuils et plafonds

Un arrêt du **25 octobre 2023** ([n° 21-21.946 F-B](#)) fait application, à l'égard d'une **entreprise utilisatrice**, de la règle de preuve qui impose à l'employeur, en cas de contestation, de **justifier qu'il a respecté les seuils et plafonds de durée du travail** prévus par le droit de l'Union européenne.

*salariés itinérants

S'inscrivant dans la ligne de l'arrêt du 23 novembre 2022 (n° 20-21.924 FP-B, Actualité jurisprudentielle de novembre 2022, 2, e, p. 6), relatif aux conditions de requalification en temps de travail des temps de trajets effectués par un **salarié itinérant entre son domicile et les premiers et derniers lieux de travail**, un arrêt du **25 octobre 2023** ([n° 20-22.800 FS-B](#)) approuve une cour d'appel d'avoir écarté cette qualification de temps de travail après avoir constaté qu'il n'était pas

établi que, pendant ces trajets, le salarié itinérant **devait se conformer aux prescriptions de l'employeur**, sans pouvoir vaquer à d'autres occupations, en relevant notamment qu'il pouvait **désactiver le dispositif de géolocalisation installé sur le véhicule**. Il rejette également la critique dirigée contre la disposition déboutant le salarié de la demande en paiement d'une indemnité de trajet entre le domicile et ces lieux de travail, au-delà de la durée normale, calculée en fonction du montant du salaire horaire, auquel renvoyait une note de service ayant valeur d'engagement unilatéral, cette assimilation du temps de trajet « anormal » au temps de travail étant jugée contraire aux prescriptions légales (L.3121-4).

c/ Egalité de traitement

*retraite complémentaire

S'inscrivant dans la ligne de la position de principe adoptée en 2013 par la chambre sociale (Soc., 13 mars 2013, n° 11-20.491 FS-PBR), un arrêt du **4 octobre 2023** ([n° 22-12.387 F-B](#)) rappelle qu'en matière de régimes de **prévoyance**, l'égalité de traitement ne s'applique **qu'entre des salariés qui relèvent d'une même catégorie professionnelle**. L'arrêt approuve en conséquence une cour d'appel d'avoir rejeté la demande d'un salarié qui entendait bénéficier du régime de retraite

supplémentaire prévu pour les cadres, alors qu'il n'était ni cadre dirigeant, ni membre du comité de conjoncture, catégories désignées comme bénéficiaires de l'avantage revendiqué.

***justification d'une différence**

Un arrêt du **11 octobre 2023** ([n° 22-17.222 F-D](#)) relève qu'une différence de rémunération entre des salariés qui exercent des fonctions similaires **ne peut être justifiée par une différence de diplôme ou d'expérience professionnelle au moment de l'embauche qu'à la condition que ces critères soient en rapport avec les exigences du poste de travail ou les responsabilités exercées** (voir Soc., 10 mai 2023, n° 21-22.281 FS-B, Actualité jurisprudentielle de mai 2023, 2, b/, p. 3).

d/ Congé parental

Un arrêt du **25 octobre 2023** ([n° 21-21.710 F-D](#)) rappelle que lorsque le salarié s'est trouvé dans l'impossibilité de prendre ses congés payés annuels au cours de l'année de référence, en raison de l'exercice de son droit à un congé parental, **les congés payés qu'il a acquis à la date du début du congé parental doivent être reportés après la date de reprise du travail** (voir en ce sens : Soc., 13 septembre 2023, n° 22-14.043 FP-B, Actualité jurisprudentielle de l'été 2023, 2, e/, p., 8).

3 - Rupture du contrat de travail

a/ Licenciement ou mesure disciplinaire

***protection de la vie personnelle**

On sait que, par exception, des faits relevant de la vie personnelle du salarié peuvent justifier un licenciement ou une sanction lorsqu'ils se rattachent à la vie professionnelle (cf. Soc., 8 juillet 2020, n° 18-18.317 FS-PB, Actualité jurisprudentielle de l'été 2020, 3, d, p. 8). Un arrêt du **4 octobre 2023** ([n° 21-25.421 F-B](#)) approuve une cour d'appel d'avoir considéré que des excès de vitesse commis par un salarié avec le véhicule de l'entreprise pendant les trajets entre son domicile et le lieu de travail ne se rattachaient pas à la vie professionnelle, **dès lors que pendant ces trajets l'intéressé n'était pas à la disposition de l'employeur, qu'aucun dommage n'avait été causé au véhicule et que ces infractions routières étaient sans incidence sur le travail de l'intéressé**, occupant un emploi de mécanicien.

***protection de la liberté d'expression**

Un arrêt du 16 février 2022 (n° 19-17.871 FS-B, Actualité jurisprudentielle de février 2022, n° 3, a/, p. 5) a rappelé que l'exercice par un salarié de la **liberté d'expression** qui lui est reconnue ne peut justifier une sanction disciplinaire **qu'en cas d'abus**, caractérisé par **l'utilisation de termes outranciers ou**

injurieux, l'expression d'un simple désaccord avec l'employeur ne pouvant constituer un abus. C'est ce que réitère un arrêt du **11 octobre 2023** ([n° 22-15.138 F-D](#)), à propos d'une salariée licenciée pour avoir contesté l'application d'un accord collectif, en cassant une décision qui avait jugé le licenciement justifié, sans caractériser un abus dans les propos de l'intéressée, par l'emploi de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs.

***moyens de preuve**

Deux arrêts se sont prononcés sur l'admissibilité de moyens de preuve, le **4 octobre 2023**. L'un ([n° 22-18.105 F-D](#)) porte sur la prise en compte d'informations obtenues par l'employeur au moyen d'enregistrements par un **dispositif de vidéo surveillance** installé dans un local servant au repos du personnel, révélant un comportement fautif du salarié. L'arrêt relève que, dès lors que ce dispositif était utilisé pour surveiller le personnel et contrôler le respect des horaires de travail, les renseignements qu'il fournissait ne pouvaient être invoqués comme élément de preuve **qu'à la condition que le salarié ait été préalablement informé de cet usage**. L'autre arrêt ([n° 22-18.217 F-D](#)) rappelle que le **caractère illicite d'un moyen de preuve n'entraîne pas nécessairement son rejet** et que le juge doit **vérifier si l'utilisation de la preuve obtenue a porté atteinte au caractère**

équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit au respect de la vie personnelle du salarié, d'une part, et le droit à la preuve de l'employeur d'autre part, ce dernier droit pouvant justifier la production d'éléments qui relèvent de la vie personnelle d'un salarié si cette production est indispensable à l'exercice de ce droit et si l'atteinte portée à la protection de la vie personnelle est strictement **proportionnée** au but poursuivi (sur cette approche, voir Soc., 30 septembre 2020, n° 19-12.058 PBRI, Actualité jurisprudentielle d'octobre 2020, 3, a/, p. 5 et 5 avril 2023, n°21-20.254 F-D, Actualité jurisprudentielle d'avril 2023, 3, b/, p. 7). L'arrêt du 4 octobre 2023 admet que l'employeur puisse produire comme preuve de fautes d'une infirmière des **photos provenant d'un compte Messenger attestant de sa participation à des soirées alcoolisées dans les locaux de l'établissement et pendant le temps de travail**, cette production étant indispensable à la défense des intérêts légitimes de l'employeur et à la protection des patients.

b/ Licenciement pour motif économique

***pertes d'exploitation**

Faisant application des dispositions issues de la loi du 8 août 2016 (n° 2016-1088) qui ont modifié l'article L.1233-3 du code du travail

pour préciser les causes économiques justifiant un licenciement, un arrêt du **18 octobre 2023** ([n° 22-18.852 F-B](#)) retient que, pour répondre aux exigences de ce texte, en ce qu'il exige de justifier d'une **évolution significative de pertes d'exploitation, il est nécessaire que cette évolution présente un caractère sérieux et durable**. Cet arrêt peut être rapproché de celui qui a été rendu dans le même sens le 1^{er} février 2023 (n° 20-19.661 FS-B, Actualité jurisprudentielle de février 2023, 3, a, p. 6) à propos d'un autre indicateur énoncé par ce texte, constitué par l'évolution de l'excédent brut d'exploitation.

***protection de la maternité**

Relevant que l'adhésion d'un salarié à un contrat de sécurisation professionnelle constitue une modalité du licenciement économique, un arrêt du **4 octobre 2023** ([n° 21-21.059 F-B](#)) approuve une cour d'appel d'avoir annulé le **licenciement d'une salariée en état de grossesse** (L.1225-4), intervenu sans que la lettre adressée à l'intéressée pour l'informer du motif de la rupture ne précise les raisons, étrangères à la grossesse, qui rendaient impossible la poursuite du contrat de travail, **la seule adhésion au CSP ne pouvant suffire à justifier d'une telle impossibilité**.

***contrôle administratif des PSE**

Dans deux arrêts rendus le **31 octobre 2023** ([n° 456332](#) et [n° 456091](#), au Lebon), le **Conseil d'Etat** s'est prononcé sur l'étendue

du contrôle que doit exercer le Dreetts saisi d'une demande d'homologation d'un PSE unilatéral. Il résulte de ces arrêts, d'une part, que s'agissant du périmètre d'application de l'ordre des licenciements (zone d'emploi), **la décision administrative doit se prononcer sur ce qui est prévu dans le PSE et non sur l'application qu'en a fait l'employeur lors de la mise en œuvre de son projet de licenciement**; d'autre part, que **l'homologation du PSE doit être refusée si la détermination des catégories professionnelles est faite en fonction d'éléments sans rapport avec la définition de cette notion**, tels que l'organisation de l'entreprise, l'ancienneté des salariés ou un critère « sélectif » défini afin qu'il s'applique à un salarié déterminé, pour des raisons inhérentes à sa personne, ou qu'il aboutisse à la désignation des salariés dont le poste est supprimé; ensuite que **tous les critères d'ordre doivent être pris en considération, sans neutraliser l'un ou plusieurs d'entre eux en attribuant la même valeur à tous les salariés, et sans faire référence à un critère étranger aux qualités professionnelles de certains salariés telle une qualification** (permis de conduire des engins de chantier, en l'occurrence), **pour satisfaire aux exigences d'un repreneur**. Le premier arrêt rappelle en outre que le Dreetts doit vérifier que le CSE a été mis en mesure de donner un avis sur l'opération, le projet de licenciement et le PSE, tout comme l'expert désigné par l'institution représentative, et que **le contrôle de la valeur du plan doit être**

effectué en s'assurant que les mesures qu'il contient répondent notamment aux obligations de prévention des risques et de protection de la santé et de la sécurité des salariés, telles qu'elles résultent des articles L.4121-1 et L.4121-2 du code du travail.

Un autre arrêt du Conseil d'Etat du **31 octobre 2023** ([n° 467870](#), au Lebon) reconnaît à l'employeur la **possibilité de former un recours contre une décision du Dcrets qui fixe le montant des honoraires provisionnels de l'expert mandaté par le CSE et par des organisations syndicales pour les assister à l'occasion de l'établissement du PSE** (négocié en l'espèce), ce recours étant recevable même si la décision portant sur le PSE n'a pas été contestée et devant être formé dans le délai de deux mois suivant la notification de la décision administrative sur le PSE, le délai de trois mois imparti au tribunal administratif pour se prononcer ne s'appliquant pas en ce cas.

c/ Licenciement pour inaptitude

Deux arrêts rendus le **25 octobre 2023** se sont prononcés sur le régime du licenciement d'un salarié devenu médicalement inapte à son travail. L'un ([n° 22-18.303 F-B](#)) statue sur les pouvoirs de la juridiction prud'homale saisie d'une contestation de l'avis d'inaptitude du médecin du travail, en précisant, dans le prolongement d'un arrêt antérieur (Soc. 7 décembre 2022, n° 21-

17.927 FS-B, Actualité jurisprudentielle de décembre 2002, 3, b/, p. 6) que **le juge qui annule l'avis médical doit lui substituer sa propre décision**, après avoir éventuellement ordonné une mesure d'instruction. L'autre arrêt ([n° 22-12.833 F-B](#)) énonce que, faute de recours dirigé contre l'avis du médecin du travail, dans le délai imparti à cette fin (R.4624-45), **l'avis s'impose aux parties et au juge saisi de la contestation du licenciement, ce qui interdit au salarié d'invoquer une erreur du médecin du travail portant sur la désignation de son poste de travail** (cf. en ce sens : Soc., 7 décembre 2022, n° 21-23.662 FS-B, Actualité jurisprudentielle du mois de décembre 2022, 3, b/, p. 6).

d/ Retraite

Dans un arrêt du **4 octobre 2023** ([n° 22-14.126 F-B](#)), la chambre sociale précise que, lorsqu'un salarié a adhéré à un dispositif conventionnel de gestion prévisionnelle des départs à la retraite et exercé ensuite la faculté de rétractation prévue dans l'accord, le délai de prescription de l'action portant sur la rupture du contrat de travail court **à compter de la rupture effective de la relation de travail**.

e/ Licenciement et harcèlement

Un arrêt du **18 octobre 2023** ([n° 22-18.678 F-B](#)) invite à faire une différence entre un licenciement qui, parmi d'autres griefs, fait

état de la dénonciation de faits de harcèlement, d'une part, et un licenciement notifié dans une lettre qui impute plusieurs manquements au salarié, sans énonciation relatives à un harcèlement, d'autre part. Dans le premier cas, la référence à la dénonciation ou à la relation de faits de harcèlement dans la lettre de rupture, entraîne la nullité du licenciement, quels que soient la valeur des autres griefs, sauf à prouver la mauvaise foi du salarié (cf. Soc., 13 mars 2009, n° 07-44.092 FP-PBRI). Dans le second cas, qui est celui de l'arrêt, **s'il existe une cause réelle et sérieuse de licenciement en rapport avec les manquements imputés au salarié dans la lettre de licenciement, c'est à ce dernier de démontrer que la rupture du contrat constitue une mesure de rétorsion à une plainte pour harcèlement moral ou sexuel**, alors que si aucun des griefs invoqués n'est établi, il revient à l'employeur de prouver l'absence de lien entre la dénonciation du salarié et le licenciement. C'est ce qui a été également jugé à propos du licenciement discriminatoire d'un salarié qui avait demandé l'organisation d'élections professionnelles (Soc., 28 juin 2023, n° 22-11.699 FS-B, Actualité jurisprudentielle de juin 2023, 3, a/, p. 7).

f/ Indemnisation de la rupture

Un arrêt du **25 octobre 2023** ([n° 21-18.286 F-B](#)) reconnaît aux gérants de succursale de

commerce alimentaire, le **droit au paiement d'indemnités de congés payés** au titre de l'indemnisation du préavis non exécuté.

4 – Institutions représentatives du personnel

a/ Comité social et économique

*ordre du jour

De la règle selon laquelle l'ordre du jour des réunions du CSE est établi en commun par l'employeur et le secrétaire du CSE, un arrêt du **4 octobre 2023** ([n° 22-10.716 F-D](#)) déduit que **l'employeur est en droit de reformuler les questions adressées par les membres d'un comité d'établissement au secrétaire.**

*expertise

Un arrêt du **18 octobre 2023** ([n° 22-10.761 F-B](#)) retient que **le délai de dix jours dont dispose l'employeur pour contester la nécessité d'une expertise décidée par le CSE court à compter du jour où il a été mis en mesure de connaître la nature et l'objet de cette expertise.** Ainsi, la prescription est acquise si l'employeur, bien qu'il ait assisté à toutes les séances du comité relatives à cette mesure d'expertise et à son coût, conteste la décision du CSE plus de dix jours après la dernière séance, en soutenant qu'il s'agissait d'une expertise libre dont la CSE devait supporter la charge financière.

b/ Salarié investi d'un mandat protecteur

***mise à la retraite**

D'un arrêt rendu le **4 octobre 2023** ([n° 22-13.718 F-B](#)) il résulte qu'en présence d'une autorisation de l'inspecteur du travail de mettre à la retraite un salarié ayant atteint l'âge de 70 ans, âge légal de mise à la retraite d'office, **celui-ci ne peut invoquer un harcèlement moral au soutien d'une demande de résiliation du contrat de travail, dès lors que la perte de l'emploi repose sur une raison objective.**

***candidat aux élections**

Deux arrêts se sont prononcés sur la protection dont bénéficie le salarié qui s'est porté candidat aux élections professionnelles. Un arrêt du **4 octobre 2023** ([n° 22-12.922 F-B](#)) retient que, **dès lors que l'employeur a eu connaissance de la candidature d'un salarié, il ne peut modifier ses conditions de travail pendant la durée de protection qui s'attache à cette candidature,** notamment en prononçant une mesure de mutation disciplinaire, et qu'il lui incombe, en cas de refus du salarié, même si cette information lui a été donnée après l'engagement d'une procédure de licenciement de **demander l'autorisation de l'inspecteur du travail s'il envisage un licenciement.** Un autre arrêt, rendu le **18 octobre 2023** ([n° 22-11.339 F-B](#)) précise que

l'employeur qui n'a pas contesté devant le tribunal, **dans le délai de 15 jours** dont il dispose à compter de l'élection, **la régularité de la candidature d'un salarié,** portée à sa connaissance avant l'entretien préalable à un licenciement, **n'est plus recevable à invoquer le caractère frauduleux de cette candidature à l'occasion de la contestation du licenciement,** pour prétendre qu'une autorisation administrative n'était pas nécessaire.

***heures de délégation**

Le **10 octobre 2023** ([n° 23-13.261 FS-B](#)) la chambre sociale a refusé de transmettre au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité portant sur l'article L.2141-5-1 du code du travail, tel qu'il résulte de la loi du 17 août 2015, en ce qu'il dispose que les salariés investis d'un mandat de représentation du personnel dont le nombre d'heures de délégation dépasse sur l'année 30% de la durée du travail doivent bénéficier d'une évolution de rémunération, aux conditions définies par ce texte, en retenant qu'une atteinte à l'égalité de traitement ne peut être caractérisée à l'égard d'autres salariés qui ne se trouvent pas dans la même situation sur ce point et que l'objet de ce texte est de favoriser le dialogue social et d'assurer l'effectivité de l'exercice de la liberté syndicale et du droit des travailleurs à participer à la

détermination collective de leurs conditions de travail.

5 – Négociation collective

a/ Avenant d'abrogation d'un accord collectif

En faisant référence au principe de la liberté contractuelle en matière de négociation collective et aux articles L.2231-1, alinéa 1^{er}, L.2232-6, L.2261-7 et L.2261-8 du code du travail, un arrêt du **4 octobre 2023 (n° 22-23.551 F-B+R)** reconnaît aux partenaires sociaux le **droit de conclure un avenant de révision d'un accord collectif de branche à durée indéterminée mettant fin à cet accord**, selon la procédure de révision prévue par l'article L.2261-7 du code du travail, **dès lors que l'extinction de l'accord prend effet à compter de l'entrée en vigueur d'un nouvel accord collectif dont le champ d'application couvre en totalité le champ professionnel et géographique de l'accord abrogé par l'avenant de révision.**

b/ Validation de l'accord collectif par un vote du personnel (v. infra procédure prud'homale)

c/ BDESE

Dans un arrêt du **4 octobre 2023 (n° 21-25.748 F-B)**, la chambre sociale juge que **l'employeur n'est pas tenu, avant de mettre**

en place la BDESE, d'engager des négociations sur son organisation, son architecture, son contenu et ses modalités, compte tenu des articles L.2312-36 et R.2312-10 du code du travail qui lui confèrent le pouvoir de la mettre à la disposition des représentants du personnel en l'absence d'accord conclu dans les conditions prévues par l'article L.2312-20.

6 – Elections professionnelles

a/ Candidature aux élections (cf. supra, 4 b.)

b/ Vote du personnel (v. infra procédure prud'homale)

c/ Irrégularité d'une liste

Le **10 octobre 2023 (n° 23-17.506 FS-B)**, la chambre sociale a refusé de transmettre au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité visant les articles L.2314-30 et L.2317-32 du code du travail, dont il résulte qu'en cas d'irrégularité d'une liste de candidats aux élections des membres de la délégation du personnel au CSE, constatée après l'élection, résultant de la surreprésentation de candidats de l'un des deux sexes, l'annulation de l'élection n'est pas générale et se limite à l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats

du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter, sans remettre en cause la qualité représentative des organisations syndicales leur permettant d'accéder à la négociation collective, notamment des conditions de travail des salariés de l'entreprise.

d/ Travailleurs des plateformes

Un arrêt du **18 octobre 2023** ([n° 22-19.937 F-B](#)), retient, d'une part, qu'**une organisation syndicale qui n'a pas déposé de liste de candidats, n'est pas recevable à contester une liste électorale ou la régularité des opérations électorales** permettant de mesurer l'audience des organisations de travailleurs indépendants recourant aux plateformes ; d'autre part, qu'**une organisation qui a présenté des candidats ne peut exiger une communication intégrale de la liste électorale**, au regard de l'article R.7643-10 du code du travail.

7 – Procédure prud'homale

a/ Vote du personnel

Un arrêt du **18 octobre 2023** ([n° 21-60.159 F-B](#)) retient que **les contestations portant sur la régularité des consultations du personnel appelé à se prononcer sur la validation d'un**

accord collectif (L.2232-12) doivent être formées par voie de requête, avec dispense de constitution d'avocat. Un parallèle peut être fait avec la contestation de la désignation des représentants de proximité, qui obéit au même régime (cf. Soc., 1^{er} février 2023, n° 21-13.206 F-B, Actualité jurisprudentielle de février 2023, 4, a/, p. 10)

b/ Requalification d'un contrat à durée déterminée

Des dispositions de l'article L.1245-2 du code du travail, dont il résulte que la décision qui se prononce sur une demande de requalification d'un contrat à durée déterminée est exécutoire de droit à titre provisoire, un arrêt déduit (**25 octobre 2023, n° 21-23.320 FS-B**) que **le juge saisi d'une demande de mesure d'exécution forcée ne peut en limiter les effets à une partie de la condamnation prononcée dans cette procédure.**

c/ Demande d'aide juridictionnelle

D'un arrêt rendu le **5 octobre 2023** par la 2^{ème} chambre civile ([n° 20-21.308 F-B](#)) en matière de contentieux de la sécurité sociale mais dont la portée est plus générale, il résulte que le droit d'accès à un tribunal reconnu par l'article 6 § 1 de la Convention européenne des droits de l'homme impose de considérer qu'une demande d'aide juridictionnelle

déposée avant l'expiration du délai imparti pour former un pourvoi ou déposer des mémoires interrompt ce délai, même si elle a été adressée à tort à un bureau d'aide juridictionnelle incompétent.

d/ Contestations relatives aux PSE (v. supra 3, b/)

8 – Contentieux de la sécurité sociale

a/ Cotisations

*accord de participation et d'intéressement

Un arrêt du **19 octobre 2023** ([n° 21-10.221 F-B](#)) relève que, pour bénéficier de l'exonération qui s'attache à la participation allouée aux salariés, **une augmentation de cet avantage sous forme de suppléments annuels doit faire l'objet d'un accord spécifique prévoyant les modalités de répartition entre les salariés et déposé auprès de l'administration**, et qu'il en va de même en cas de supplément d'intéressement.

*indemnités pour jours fériés

D'un arrêt du **19 octobre 2023** ([n° 21-19.710 F-B](#)) il résulte qu'une indemnité pour les **dimanches et jours fériés travaillés accordée à des ambulanciers doit être intégrée dans la base de calcul des majorations pour heures**

supplémentaires, dès lors qu'elle n'est payée qu'aux salariés qui travaillent ce jour-là, quelle que soit la durée du travail accompli, son montant variant selon le classement conventionnel des salariés, de sorte qu'elle rémunère un travail effectif et se rattache ainsi directement à l'activité professionnelle des salariés, peu important que son montant soit fixé forfaitairement.

*taux de cotisation

Dans un avis du **5 octobre 2023** ([n° 23-70.009 F-B](#)) la 2^{ème} chambre civile considère que **la notification par voie électronique du taux de la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est réputée intervenir à la date de la première consultation par une personne habilitée**, peu important la date à laquelle a été adressé à l'employeur l'avis de dépôt l'informant qu'une décision est mise à sa disposition, dès lors que la décision a été consultée plus de 15 jours à compter de la mise à disposition.

b/ Accidents du travail et maladies professionnelles

*indemnisation du déficit fonctionnel permanent

Le **5 octobre 2023** ([n° 23-14.520 F-B](#)) la 2^{ème} chambre civile s'est prononcée sur une question prioritaire de constitutionnalité

portant sur l'article L.452-3 du code de la sécurité sociale, au regard de l'application qu'en a fait une assemblée plénière, dans ses arrêts du 20 janvier 2023 (n° 20-23.673 B+R et 21-23.947 B+R, voir Actualité jurisprudentielle de janvier 2023, 6, b/, p. 8). Cette question n'a pas été transmise au Conseil constitutionnel parce que celui-ci s'est déjà prononcé le 18 juin 2010 (n° 2010-8) sur ce texte en exprimant une réserve d'interprétation dont la Cour de cassation a tenu compte dans ces deux arrêts d'assemblée plénière, de sorte que cette nouvelle jurisprudence ne constitue pas un changement de circonstances de droit pouvant modifier l'appréciation portée en 2010 sur la conformité de ce texte à la Constitution.

***action en inopposabilité**

Deux arrêts du **19 octobre 2023** ([n° 21-22.379 F-B](#) et [n° 21-22.955 F-B](#)) jugent, d'une part, que **le délai de prescription de 5 années dans lequel doit être engagée l'action de l'employeur en inopposabilité de la décision de la caisse** reconnaissant le caractère professionnel d'un accident, d'une maladie ou d'une rechute **court à compter du jour où l'employeur a eu connaissance effective de la décision de prise en charge de l'accident ou de la maladie**, correspondant en l'occurrence à la date de réception du compte de cotisation mentionnant cette prise en charge ; d'autre part que ce délai n'est pas interrompu par la saisine de la commission de recours amiable, dès lors que ce préliminaire n'est pas obligatoire en la matière (est cité à cet égard un arrêt du 20 décembre 2012, n° 11-26.621, Bull., n° 208).