

Actualité jurisprudentielle

(novembre 2023)

1 – Conclusion et qualification du contrat de travail	3
a/ Contrat à durée déterminée	3
b/ Contrat d’apprentissage.....	3
c/ Plateformes	3
d/ Journaliste.....	4
2 - Exécution du contrat de travail	4
a/ Rémunération.....	4
b/ Congés payés.....	5
c/ Modification du contrat.....	6
d/ Clause de non-concurrence	7
e/ Egalité de traitement	7
f/ Discrimination (religion)	7
g/ Obligation de sécurité	7
h/ Fonctionnaire détaché.....	8
i/ Temps partiel thérapeutique.....	8
3 - Rupture du contrat de travail	8
a/ Licenciement disciplinaire	8
b/ Licenciement pour inaptitude.....	9
c/ Travailleur étranger.....	9
d/ Protection du salarié contre le licenciement	9
e/ Licenciement pour motif économique	10
f/ Rupture conventionnelle	11
g/ Retraite	11
h/ Joueur professionnel.....	12
i/ Indemnisation de la rupture	12

FIDERE

AVOCATS

4 – Institutions représentatives du personnel	13
a/ Consultation obligatoire	13
b/ Comité de groupe	13
c/ Représentants du personnel	14
d/ Licenciement	14
5 – Elections.....	15
6 – Syndicats.....	15
a/ Représentativité	15
b/ Action en justice	15
7 – Procédure prud’homale	15
8 – Contentieux de la sécurité sociale	16
a/ Cotisations.....	16
b/ Redressement.....	17
c/ Recouvrement.....	17
d/ Délégation de gestion	17
e/ Accident du travail et maladie professionnelle.....	17

1 – Conclusion et qualification du contrat de travail

a/ Contrat à durée déterminée

*signature du contrat

Dans un arrêt rendu le **15 novembre 2023** ([n° 22-15.715 F-D](#)), la chambre sociale rappelle l'importance qui s'attache à la **signature du salarié, dont l'absence entraîne de plein droit sa requalification en contrat à durée indéterminée**, sauf à prouver que le salarié a délibérément refusé d'apposer sa signature, de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.

*prescription

Un arrêt du **29 novembre 2023** ([n° 22-10.494 FS-B](#)) énonce, dans la ligne de précédents (cf. Soc., 15 mars 2023, n° 20-21.774 F-B, Actualité jurisprudentielle de mars 2023, 1/b, p.3), que lorsqu'une demande de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée repose sur le motif de recours à ce type de contrat, **le délai de prescription applicable court à compter du terme du contrat ou, en cas de succession de contrats, à compter du terme du dernier contrat**, et que le salarié peut alors se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier.

b/ Contrat d'apprentissage

Un arrêt du **15 novembre 2023** ([n° 21-23.949 F-D](#)) rappelle que la suspension du contrat d'apprentissage en raison de la maladie de l'apprenti suspend le délai de 45 jours pendant lequel le contrat peut être rompu par l'employeur. Il casse en conséquence une décision qui avait jugé la rupture irrégulière, pour être intervenue plus de 45 jours après l'engagement, sans tenir compte de la période de suspension liée à la maladie.

c/ Plateformes

Dans un arrêt rendu le **28 novembre 2023** ([n° 22-80.577 FS-B](#)) la chambre criminelle de la Cour de cassation rappelle qu'en vertu du code des transports, seuls les chauffeurs de taxis régulièrement déclarés sont autorisés à stationner ou circuler sur la voie publique dans l'attente d'une prochaine réservation. Elle en déduit qu'un **exercice illégal de l'activité de taxi est constitué lorsque le chauffeur rattaché à une plateforme (Uber pop) prend en charge des clients sans retourner à son lieu d'établissement entre deux courses et que le gestionnaire de la plateforme se rend alors coupable de complicité de ce délit.**

d/ Journaliste

Le **15 novembre 2023** ([n° 23-14.979 FS-B](#)), la chambre sociale a refusé de transmettre au Conseil constitutionnel une question préjudicielle de constitutionnalité mettant en cause l'article L.7111-3 du code du travail, en ce qu'il subordonne l'attribution de la qualité de journaliste professionnel à un correspondant de presse local à l'existence de rémunérations fixes, en retenant que **la différence de traitement par rapport aux journalistes, qui ne sont pas soumis à cette condition, était justifiée par la volonté du législateur d'exclure des garanties offertes par le statut des journalistes des correspondants qui n'exercent leur activité qu'à titre occasionnel.**

2 - Exécution du contrat de travail

a/ Rémunération

*primes

Trois arrêts se sont prononcés sur le régime des primes. Un arrêt du **15 novembre 2023** ([n° 22-14.433 F-D](#)) retient qu'**une clause qui subordonne le versement intégral d'une prime exceptionnelle à une condition de présence dans l'entreprise pendant une période postérieure à son versement n'est**

licite qu'à la condition de ne pas porter une atteinte injustifiée et disproportionnée à la liberté du travail. Il casse en conséquence une décision qui avait considéré comme licite une stipulation subordonnant l'acquisition intégrale de la prime à la présence du salarié dans l'entreprise pendant un délai de 12 mois et prévoyant une restitution en cas de démission, au prorata du temps de présence pendant cette période, alors que cette condition portait une atteinte disproportionnée à la liberté du travail, compte tenu de la durée prévue. Un autre arrêt du même jour ([n° 22-12.456 F-D](#)) juge que si l'ouverture du droit à un élément de rémunération afférent à une période travaillée peut être soumise à une condition de présence à la date de son échéance, **le droit à rémunération, qui est acquis lorsque cette période a été intégralement travaillée, ne peut être subordonné à une condition de présence à la date, postérieure, de son versement.** Un arrêt du **15 novembre** ([n° 21-14.262 F-D](#)) rappelle que **le versement d'une prime ne peut résulter d'un usage que si les conditions de constance et de fixité sont réunies.**

*objectifs

Un autre arrêt du **15 novembre 2023** ([n° 22-11.442 F-D](#)) relève que, **si des objectifs définis unilatéralement par l'employeur peuvent être modifiés dès lors que cette modification est portée à la connaissance du**

FIDERE

AVOCATS

salarié, encore faut-il que l'employeur justifie que l'objectif fixé est réalisable, notamment au regard de la politique commerciale de l'entreprise.

*journalistes

Un arrêt du **29 novembre 2023** ([n° 22-13.871 FS-B](#)) retient que le versement du 13^{ème} mois prévu par l'article 25 de la convention collective nationale des journalistes **n'est pas subordonné à une condition de présence effective dans l'entreprise au mois de décembre de l'année en cause.**

*frais professionnels

D'un arrêt rendu le **8 novembre 2023** ([n° 22-10.384 F-D](#)) il résulte qu'un employeur qui a autorisé un salarié à régler ses frais de carburant avec une carte de l'entreprise, pour ses besoins professionnels, **peut exiger de celui-ci le remboursement des paiements effectués à des fins personnelles, même s'il n'a pas notifié au préalable les règles d'utilisation de cette carte.**

b/ Congés payés

*maladie du salarié

Dans un arrêt du **9 novembre 2023** ([n° C-271/22](#)), la CJUE précise, à propos du report des congés payés qui n'ont pu être pris en raison de la maladie du salarié, qu'**une**

législation ou une pratique nationale qui lui permet de présenter sa demande de congés payés dans un délai de 15 mois après la fin de la période de référence, limitée à deux périodes de référence consécutives, **n'est pas contraire à l'article 7 de la directive 2003/22.** Cette décision s'inscrit dans le prolongement de l'arrêt du 6 novembre 2018 (n° C-619/16) qui a reconnu un effet direct à l'article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et a conduit la chambre sociale à juger, le 13 septembre dernier (n° 22-17.340 FP-BR, cf. Actualité jurisprudentielle de l'été 2023, 2, e, p. 8) que les dispositions de l'article L.3141-3 du code du travail, en ce qu'elles subordonnent le droit à congés payés à l'exécution du travail, en excluant les périodes de suspension du contrat pour cause de maladie, devaient être écartées. La chambre sociale a d'ailleurs transmis le **15 novembre 2023** au Conseil constitutionnel ([n° 23-14.806 FS-B](#)) une **question prioritaire de constitutionnalité** portant sur les articles L.3141-3 et L.3141-5, 5°, en ce que le premier ne tient pas compte des effets de la maladie du salarié sur son droit aux congés et en ce que le second limite à une année la période pendant laquelle le salarié en longue maladie par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle continue à acquérir des droits à congé, au regard du droit à la santé et au repos garanti par le préambule de

FIDERE

AVOCATS

la Constitution de 1946, et du principe d'égalité reconnu par la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

***caisse des congés payés du BTP**

Un arrêt du **15 novembre 2023** ([n° 22-13.172 F-D](#)) approuve une cour d'appel d'avoir jugé qu'une société et son sous-traitant concourant à une seule et même activité de climatisation devaient cotiser chacun à la caisse de congés intempéries pour l'ensemble de leurs salariés.

***indemnité de congés payés**

Dans deux arrêts du **8 novembre 2023** ([n° 21-19.764 F-B](#) et [21-19.765 F-D](#)) la chambre sociale retient qu'en cas de cession de l'entreprise en redressement judiciaire, l'indemnité de congés payés due au titre de congés acquis en raison d'un travail accompli avant l'ouverture de la procédure collective et pendant la période d'observation doit être admise au passif de la société cédante et relève de la garantie de l'AGS. Un arrêt du **29 novembre 2023** ([n° 22-10.494 FS-B](#)) retient que s'il est possible d'inclure l'indemnité de congés payés dans la rémunération forfaitaire lorsque des conditions particulières le justifient, cette inclusion doit résulter d'une clause contractuelle transparente et compréhensible, ce qui

suppose que soit clairement distinguée la part de rémunération qui correspond au travail, de celle qui correspond aux congés, et que soit précisée l'imputation de ces sommes sur un congé déterminé, devant être effectivement pris. Tel n'est pas le cas lorsqu'il est seulement stipulé que la rémunération horaire inclut les congés payés, sans que soit distinguée la part de la rémunération correspondant au travail de celle correspondant aux congés.

c/ Modification du contrat

Trois arrêts rendus le **8 novembre 2023** ([n° 22-10.350 FD](#), [22-11.369 FD](#) et [22-12.412 FD](#)) se prononcent sur la procédure de modification du contrat de travail pour motif économique (L.1222-6). Le premier juge insuffisante une proposition de modification du contrat qui ne précise pas la date d'affectation dans un nouveau lieu de travail, ni les lieux d'affectation temporaire en attente de cette modification. Le deuxième, que l'absence de réponse du salarié dans le mois suivant une proposition de modification ne peut valoir acceptation, si le motif économique justifiant cette proposition n'est pas indiqué. Du troisième il résulte qu'il n'est pas nécessaire que la proposition de modification pour un motif économique fasse référence à l'article L.1222-6 du code du travail.

d/ Clause de non-concurrence

Un arrêt du **15 novembre 2023** ([n° 22-15.543 F-D](#)) relève que la contrepartie financière d'une clause de non-concurrence ne constitue pas une indemnité forfaitaire sanctionnant l'inexécution d'une obligation contractuelle, de sorte que **la restitution de cette contrepartie par un salarié qui a violé l'interdiction de concurrence ne peut faire l'objet d'une modération par le juge de la clause pénale convenue en cas de violation de l'obligation de non-concurrence.**

e/ Egalité de traitement

*différence de traitement

Un arrêt du **22 novembre 2023** ([n° 22-11.238 FS-B](#)) rappelle qu'il ne peut être fait droit à l'action indemnitaire d'un syndicat fondée sur une différence de traitement injustifiée **qu'à la condition de constater au préalable que la mesure prise par l'employeur produisait des effets différents entre des salariés se trouvant dans une situation comparable au regard de l'avantage en cause.**

*action syndicale (v. infra)

***différence entre les journalistes et les correspondants de presse (v. supra)**

f/ Discrimination (religion)

Répondant à une question préjudicielle d'une juridiction belge, la CJUE, dans un arrêt rendu le **28 novembre 2023** ([n° C-148/22](#)), énonce que l'article 2 § 2, sous b de la directive n° 2000/78 **permet à une administration communale, par une note interne, d'interdire de façon générale et indifférenciée aux membres de son personnel port de signes révélant des convictions philosophiques ou religieuses, en vue d'instaurer un environnement administratif totalement neutre, compte tenu du contexte, pourvu que cette règle soit adaptée, nécessaire et proportionnée au regard de ce contexte et compte tenu des différents droits et intérêts en présence, la juridiction devant notamment vérifier que l'employeur poursuit cet objectif de manière cohérente et systématique à l'égard de l'ensemble du personnel.**

g/ Obligation de sécurité

Un arrêt du **15 novembre 2023** ([n° 22-17.733 FS-B](#)) relève que, tenu de justifier qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé du salarié, **un employeur ne peut être libéré de cette obligation en raison d'un manque de prudence de la part du salarié.** Il casse une décision qui avait rejeté la demande indemnitaire d'un salarié expatrié

reprochant à son employeur de lui avoir fait boire de l'eau impropre à la consommation humaine, au motif qu'il était notoire que l'eau de la ville où s'effectuait le travail était polluée.

h/ Fonctionnaire détaché

Un arrêt du **29 novembre 2023** ([n° 21-24.579 FS-B](#)) juge qu'un **fonctionnaire qui a mis fin à son détachement avant le terme fixé par l'arrêté le prononçant est placé en position de disponibilité si son administration ne peut le réintégrer immédiatement, jusqu'à ce que sa réintégration intervienne, et que l'organisme de détachement n'est pas tenu en ce cas de le rémunérer jusqu'à sa réintégration dans son administration d'origine.**

i/ Temps partiel thérapeutique

Un arrêt du **29 novembre 2023** ([n° 22-11.398 FS-B](#)) renvoie au tribunal des Conflits une question préjudicielle portant sur la détermination de l'ordre de juridiction compétent pour se prononcer sur la demande d'annulation d'une note de service de la RATP relative à l'organisation du temps partiel pour motif thérapeutique.

3 - Rupture du contrat de travail

a/ Licenciement disciplinaire

*RATP

Un arrêt du **8 novembre 2023** ([n° 21-25.654 F-B](#)) énonce que **l'obligation de saisir le conseil de discipline prévue par le statut du personnel de la RATP dépend de la sanction prononcée et non de la sanction envisagée, de sorte que l'employeur qui, après l'entretien préalable, prononce une sanction disciplinaire du premier degré n'est pas tenu de saisir au préalable le conseil de discipline.**

*faute grave

Si le contrôle de la qualification de la faute par la Cour de cassation est circonscrit à une erreur manifeste d'appréciation, il n'est pas inexistant. Un arrêt du **8 novembre 2023** ([n° 22-19.049 F-D](#)) en atteste, qui casse une décision ayant exclu la qualification de faute grave à l'égard d'un salarié licencié pour avoir tenu des **propos blessants, à caractère raciste ou sexiste, envers des salariés vulnérables, dans des conditions affectant leur santé**, l'arrêt de cassation relevant que ce comportement était de nature à caractériser **une faute grave rendant impossible la poursuite du contrat de travail.**

*faute lourde

Un arrêt du **22 novembre 2023** ([n° 21-21.906 F-D](#)) approuve une cour d'appel d'avoir retenu une **faute lourde** à l'encontre d'une

FIDERE

AVOCATS

salariée qui, au cours d'un mouvement de grève, avait participé activement à l'occupation des locaux du siège de l'entreprise, avec des personnes qui n'en faisaient pas partie, en verrouillant et bloquant les portes de bureaux après évacuation des salariés présents, lesquels s'étaient vu interdire d'emporter leurs affaires personnelles telle la carte de parking leur permettant de sortir leurs véhicules, cette occupation ayant pour effet d'entraver la liberté du travail et ayant entraîné une dégradation des locaux.

b/ Licenciement pour inaptitude

Un arrêt du **29 novembre 2023** ([n° 22-12.050 FS-B](#)) se prononce sur le régime propre aux agents de la SNCF et retient que, dès lors que l'agent est déclaré en invalidité et que le médecin-conseil de la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF estime que cet agent est dans l'impossibilité de reprendre un emploi, l'employeur n'est pas tenu de rechercher un reclassement.

c/ Travailleur étranger

Un arrêt du **29 novembre 2023** ([n° 22-10.004 FS-B](#)), rendu sur le fondement des dispositions antérieures à la loi du 10 septembre 2018 et du décret du 27 février 2019 (art. L.311-4 et R.311-2 du code

d'entrée et de séjour des étrangers), retient qu'un étranger titulaire d'une carte de résident conserve le droit d'exercer son activité professionnelle pendant trois mois à compter de la date d'expiration de son titre, dès lors qu'il en a sollicité le renouvellement dans les deux mois précédant cette date d'expiration, en cassant une décision qui avait approuvé un employeur d'avoir prononcé un licenciement motivé par l'expiration du titre de résident, dans le mois suivant l'expiration du titre, alors que son renouvellement avait été demandé pendant les deux derniers mois précédant la date d'expiration.

d/ Protection du salarié contre le licenciement

*dénonciation de faits criminels ou délictueux

Un arrêt du **8 novembre 2023** ([n° 22-12.430 F-D](#)) relève que la protection dont bénéficie le salarié qui, de bonne foi, relate ou témoigne de faits constitutifs d'un délit ou d'un crime n'est pas subordonnée au caractère désintéressé de son action.

*dénonciation de faits de harcèlement

Un arrêt du **8 novembre 2023** ([n° 22-17.738 F-D](#)) rappelle que lorsque les faits invoqués comme cause du licenciement d'un salarié qui a dénoncé un harcèlement ne sont pas

FIDERE

AVOCATS

établis, il incombe à l'employeur de démontrer l'absence de lien entre les dénonciations et le licenciement prononcé. Cet arrêt s'inscrit dans le prolongement de qui a été jugé le 18 octobre 2023 (n° 22-18.678 F-B, cf. Actualité jurisprudentielle d'octobre 2023, 3, e).

*grève

Outre l'arrêt précité (supra : faute lourde), trois autres arrêts du **22 novembre 2023** ([n° 21-21.904 FS-D](#), [21-21.905 FS-D](#) et [21-21.907 FS-D](#)) ont rappelé le régime probatoire applicable lorsque des salariés soutiennent que leur licenciement procède d'une discrimination syndicale, en énonçant qu'en application de l'article L. 1134-1 du code du travail, lorsque le salarié présente plusieurs éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination syndicale.

*salariée en état de grossesse

Un arrêt du **29 novembre 2023** ([n° 22-13.367 FS-B](#)), interprétant l'article L.1225-4 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 8 août 2016, à la lumière de la directive 92/85

du 19 octobre 1992, considère que pendant la période de protection visée par ce texte, l'employeur ne peut ni prononcer un licenciement, quel qu'en soit le motif, ni prendre des mesures préparatoires à une telle décision et qu'ainsi il ne peut engager la procédure de licenciement pendant cette période, en envoyant une convocation à un entretien préalable, constitutive d'une mesure préparatoire, peu important que cet entretien ait lieu à l'issue de cette période.

e/ Licenciement pour motif économique

*motif économique

Un arrêt du **22 novembre 2023** ([n° 22-19.589 FS-D](#)) rappelle que si le juge qui doit se prononcer sur le caractère réel et sérieux du motif économique doit vérifier l'adéquation entre la situation économique de l'entreprise et les mesures affectant l'emploi ou le contrat de travail envisagées par l'employeur, il n'a pas le pouvoir de contrôler les choix de gestion et de réorganisation de l'employeur et leurs conséquences sur l'entreprise lorsqu'elles ne sont pas dues à une faute.

*périmètre du reclassement

Un arrêt du **8 novembre 2023** ([n° 22-18.784 F-B](#)), qui se prononce sur le fondement de la rédaction de l'article L.1233-4 du code du travail issue des ordonnances de 2017,

rappelle que le périmètre du reclassement comprend toutes les entreprises d'un même groupe entre lesquelles existent des possibilités de permutation d'emploi, **sans qu'il y ait lieu de réduire ce périmètre aux seules sociétés relevant d'un même secteur d'activité**. La prise en considération du secteur d'activité ne s'applique qu'à la vérification de la cause économique (exception faite de la cessation d'activité).

***procédure collective**

Un arrêt du **22 novembre 2023** ([n° 20-23.640 FS-B](#)) retient que, dès lors qu'après avoir annulé le jugement d'ouverture d'une procédure de liquidation judiciaire à l'égard de l'employeur, la cour d'appel a prononcé d'office une liquidation judiciaire - comme le permet l'article R. 640-2 du code de commerce - cette décision d'annulation ne prive pas de cause réelle et sérieuse les licenciements prononcés en conséquence du jugement annulé, la modification de la date de cessation des paiements étant à cet égard sans conséquence. Cette validation des licenciements ne peut toutefois s'opérer que si la procédure collective annulée et celle qui lui succède sont de même nature (cf. Soc., 16 décembre 2008, n° 07-43.291, Bull., n° 253 : régularisation exclue si un redressement judiciaire est ouvert par la décision qui annule un jugement de liquidation judiciaire

suivi de licenciements). Ce même arrêt écarte un grief du salarié qui soutenait que la rupture du contrat de travail (consécutive à son adhésion à un contrat de sécurisation professionnelle) n'était pas intervenue valablement, faute de désignation d'un administrateur judiciaire, seul habilité à prononcer des licenciements, au regard de l'effectif et du chiffre d'affaires de l'entreprise, en relevant que la désignation d'un tel mandataire n'est obligatoire qu'en cas de maintien de l'activité, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

f/ Rupture conventionnelle

D'un arrêt du **15 novembre 2023** ([n° 22-16.957 F-D](#)) il résulte que l'existence, au moment de la conclusion de la convention de rupture, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de cette convention et que **le salarié qui n'a pas usé de son droit de rétractation doit prouver l'existence d'un vice du consentement**.

g/ Retraite

***départ équivoque**

Un arrêt du **15 novembre 2023** ([n° 21-22.320 F-D](#)) rejette le pourvoi dirigé contre une décision qui, après avoir constaté que le salarié avait, avant son départ à la retraite,

saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire en invoquant divers manquements de l'employeur à ses obligations, avait déduit de l'existence de ce différend que le départ à la retraite était équivoque et qu'en raison de manquements de l'employeur à ses obligations, ce départ en retraite produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

*congé de fin de carrière

Un arrêt du **29 novembre 2023** ([n° 22-13.367 FS-B](#)) retient que les dispositions de l'accord du 28 mars 1997 relatif au départ en congé de fin d'activité, attaché à la convention collective nationale des transports routiers, qui qualifient de démission la décision du salarié de bénéficier de ce congé, ne privent pas celui-ci de la possibilité de remettre en cause cette qualification, en raison de manquements de l'employeur, le caractère équivoque de la démission lui conférant alors la nature d'une prise d'acte qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient.

h/ Joueur professionnel

Un arrêt du **29 novembre 2023** ([n° 21-19.282 FS-B](#)) juge, d'une part, que les clauses de la charte du football professionnel qui désignent la commission juridique de la ligue

de football professionnel pour connaître de litiges entre les clubs et les joueurs, **n'instituent pas une procédure de conciliation préalable obligatoire** ; d'autre part, qu'une convention collective ne pouvant permettre à l'employeur de modifier le contrat de travail sans l'accord exprès du salarié, **les dispositions de la charte du football professionnel – qui a valeur de convention collective sectorielle - relatives à la relégation du club en division inférieure ne peuvent suffire à justifier une réduction de la rémunération convenue et permettre à elles seules à l'employeur de rompre avant son terme un contrat à durée déterminée, en raison du refus du joueur d'accepter la diminution proposée**, hors les cas prévus par l'article L.1243-1 du code du travail, dont les dispositions sont d'ordre public.

i/ Indemnisation de la rupture

*assiette des indemnités

Un arrêt du **15 novembre 2023** ([n° 21-22.320 F-D](#)) casse une décision qui avait inclus dans le salaire de référence servant au calcul d'une indemnité de requalification et de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse la valeur de **stock-options réalisées par le salarié**, alors qu'elles **ne constituent pas un élément de rémunération pour le calcul de ces indemnités**. Un autre arrêt, du **29 novembre**

2023 ([n° 22-18.555 FS-B](#)) se prononce sur l'assiette de calcul de l'indemnité d'accompagnement versée en vertu d'un plan de mobilité et de départ volontaire, dans une entreprise relevant du secteur de la chimie. Renvoyant à l'article 14.3 de l'avenant n° 3 du 16 juin 1955 relatif aux ingénieurs et cadres, modifié depuis et attaché à la convention collective des industries chimiques de 1952, selon lequel l'indemnité conventionnelle de licenciement est calculée sur la base de la rémunération totale mensuelle prenant en compte les primes de toutes natures, y compris les participations au chiffre d'affaires et aux résultats, à la seule exclusion des gratifications exceptionnelles, et constatant que le plan de mobilité faisait référence à ce texte pour l'évaluation de l'indemnité d'accompagnement, **l'arrêt approuve la cour d'appel d'avoir inclus dans le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité d'accompagnement toutes les primes perçues au titre de l'intéressement, de l'abondement et de la participation, qui ne revêtaient pas un caractère exceptionnel.**

4 – Institutions représentatives du personnel

a/ Consultation obligatoire

L'arrêt précité du **22 novembre 2023** ([n° 20-23.640 FS-B](#)) se prononce également sur le préjudice invoqué par un salarié licencié à la suite de la liquidation judiciaire de l'employeur, qui invoquait une absence de consultation des délégués du personnel, en méconnaissance de l'article L.2315-8 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1386. Il casse une décision qui avait accordé une indemnisation à ce titre, en énonçant que **ce manquement ne cause par un préjudice personnel et direct au salarié et que seule l'institution représentative pourrait agir à ce titre.** Il convient toutefois de réserver le cas où la consultation des représentants du personnel constitue une condition de validité du licenciement, notamment dans le cadre du reclassement des salariés devenus inaptes médicalement à leur emploi.

b/ Comité de groupe

D'un arrêt du **22 novembre 2023** ([n° 22-19.282 FS-B](#)) il résulte que **le contrôle sur les entreprises du groupe**, exercé dans les conditions prévues par l'article L.233-3 du code de commerce (auquel renvoie l'article L.2331-1 du code du travail pour la

constitution d'un comité de groupe), peut émaner d'une personne physique dès lors, d'une part, que les droits de vote attachés aux participations ne sont pas exercés à seule fin de sauvegarder la valeur des investissements, d'autre part, que cette personne physique, détentrice de tout ou partie du capital, s'immisce directement ou indirectement dans la gestion des entreprises du groupe. Est en conséquence cassée une décision qui avait refusé de faire droit à la demande de constitution d'un comité de groupe au motif que l'entreprise dominante ne pouvait être une personne physique.

c/ Représentants du personnel

***temps de délégation**

Deux arrêts se sont prononcés sur la rémunération du temps de délégation dont bénéficient les représentants du personnel, pour les besoins de l'exercice de leur mandat. Un arrêt du **8 novembre 2023** ([n° 22-17.330 F-D](#)) relève que **le temps que ces représentants** (délégués du personnel en l'occurrence) **consacrent à leur information personnelle peut être inclus dans les heures de délégation si cette information se rattache directement à une difficulté particulière dans l'entreprise**. Un autre arrêt du **22 novembre 2023** ([n° 22-19.658 F-D](#)) rappelle qu'un abus de droit dans l'utilisation

des heures de délégation peut être caractérisé par la pratique de fractionnements ayant pour objet d'empêcher la prise du service à l'heure prévue, sans qu'il soit justifié de raisons expliquant la prise de temps de délégation hors de l'horaire normal de travail.

d/ Licenciement

***refus de réintégration**

Un arrêt du **8 novembre 2023** ([n° 22-17.919 F-B](#)) rappelle que **lorsque l'autorisation de licenciement est annulée et que l'employeur refuse de réintégrer le salarié licencié**, celui-ci peut demander que le contrat de travail soit résilié aux torts de l'employeur et produise alors les **effets d'un licenciement nul**, dès lors qu'il bénéficie encore d'une protection au jour de cette demande, et qu'il a droit en ce cas au paiement d'une indemnité correspondant au montant du salaire dû depuis la date de prise d'effet de la résiliation et jusqu'à la fin de la période de protection en cours au jour de la demande de résiliation, **dans la limite de trente mois**.

***demande tardive**

Un arrêt du **8 novembre 2023** ([n° 21-25.684 F-D](#)) relève que si le salarié licencié en vertu d'une autorisation annulée et qui demande sa réintégration après l'expiration de la période de protection, pour des raisons qui

ne lui sont pas imputables, a droit au titre de la méconnaissance du statut protecteur, à une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue entre son éviction et sa réintégration, il en va autrement pour le salarié qui ne justifie pas d'une telle justification de son retard, lequel ne peut alors prétendre qu'à la rémunération due entre le jour de la demande de réintégration et celui de la réintégration effective.

5 – Elections

Un arrêt du **8 novembre 2023** ([n° 22-22.524 F-B](#)) retient que lorsque, après l'échec de la négociation sur l'accord préélectoral, l'autorité administrative est saisie par l'employeur afin de fixer la répartition du personnel et des sièges dans les collèges électoraux, **les mandats des élus en cours sont prorogés jusqu'à la proclamation des résultats du scrutin**, même si le Drets refuse de se prononcer sur cette demande au motif que la tentative de négociation du protocole n'a pas été loyale, ce qui implique alors la reprise des négociations.

6 – Syndicats

a/ Représentativité

Un arrêt du **8 novembre 2023** ([n° 22-21.600 F-D](#)) rappelle que lorsque la désignation d'un délégué syndical s'effectue au niveau d'une

personne morale qui regroupe plusieurs établissements distincts, au sens du CSE d'établissement, **le seuil de 10 % dont dépend la représentativité d'un syndicat doit être calculé en additionnant la totalité des suffrages obtenus lors des élections organisées dans ces établissements, peu important que ce seuil ait été atteint dans un établissement.**

b/ Action en justice

L'arrêt précité du **22 novembre 2023** ([n° 22-11.238 FS-B](#), cf. 2/d) et un autre arrêt du même jour ([n° 22-14.807 FS-B](#)) se prononcent sur la recevabilité de l'action en justice d'un syndicat fondée sur des différences de traitement injustifiées. Ils reconnaissent la recevabilité de cette demande en ce qu'elle tend à obtenir la cessation sous astreinte d'une telle situation inégalitaire, ainsi que la réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession dont le syndicat assure la défense, mais en posant comme limite que **cette demande ne peut avoir pour objet de faire ordonner la régularisation de la situation individuelle des salariés concernés, qui ne relève que d'une action de ces derniers.**

7 – Procédure prud'homale

Un arrêt du **15 novembre 2023** ([n° 22-18.848 F-B](#)) invite à faire la différence entre ce qui relève du juge prud'homal et ce qui doit être soumis à la juridiction de la sécurité sociale, en cas de manquement de l'employeur à son obligation de sécurité. Il énonce que, si la juridiction prud'homale est seule compétente pour connaître d'un litige relatif à l'indemnisation d'un préjudice consécutif à la rupture du contrat de travail, **relève, en revanche, de la compétence exclusive de la juridiction de sécurité sociale l'indemnisation des dommages nés d'une maladie professionnelle, qu'ils soient ou non la conséquence d'un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité** et qu'en conséquence la réparation du préjudice allégué par le salarié du fait du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité en raison du dépassement de la durée moyenne hebdomadaire de travail invoqué au soutien de la reconnaissance d'une maladie professionnelle relève de la compétence exclusive de la juridiction de sécurité sociale.

8 – Contentieux de la sécurité sociale

a/ Cotisations

***cotisations patronales de retraite supplémentaire**

Un arrêt du **16 novembre 2023** ([n° 22-14.638 F-B](#)) retient que **la rémunération de référence** qui doit être prise en compte pour le calcul du plafond de cotisations **ne comprend pas les indemnités versées par une caisse de congés payés.**

***personnel des EPCI**

Un arrêt du **16 novembre 2023** ([n° 21-25.356 F-B](#)) juge que les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) qui ont la faculté d'adhérer volontairement et irrévocablement au régime d'assurance chômage mais ne sont pas tenus de s'assurer contre le risque de privation d'emploi, **ne sont pas concernés par la réduction générale des cotisations patronales pour la rémunération de leur personnel.**

***zone franche urbaine**

Selon un arrêt du **16 novembre 2023** ([n° 22-12.051 F-B](#)), d'une part, l'exonération de cotisations sociales patronales au titre d'une nouvelle embauche (loi du 14 novembre 1996) s'applique en cas de conclusion d'un nouveau contrat de mission, même s'il n'existe pas d'intervalle de temps entre des missions qui se succèdent ; d'autre part, les titulaires d'un contrat de qualification ou d'un contrat de professionnalisation ne font pas partie de l'effectif à prendre en compte pour l'application à ces entreprises de

FIDERE

AVOCATS

l'exonération des cotisations sociales patronales.

b/ Redressement

L'arrêt précité du **16 novembre 2023** ([n° 22-14.638 F-B](#)) relève que **la majoration de cotisations** et contributions sociales prévue par l'article L.243-7-6 du code de la sécurité sociale s'applique dès lors qu'il est constaté que les observations notifiées lors d'un précédent contrôle Urssaf n'ont pas été respectées par la personne contrôlée, **peu important que la nécessité d'une mise en conformité n'ait pas été rappelée dans la lettre d'observations et que le bien-fondé du redressement opéré soit contesté par ailleurs.**

c/ Recouvrement

D'un arrêt rendu le **26 novembre 2023** ([n° 21-25.567](#)) il résulte que **la procédure de recouvrement d'un indu par voie de contrainte ne s'applique pas à une créance relative à l'allocation de logement social** qui constitue une aide personnelle au logement liquidée et payée pour le compte du Fonds national d'aide au logement.

d/ Délégation de gestion

Un arrêt du **16 novembre 2023** ([n° 21-25.534 F-B](#)) relève que la convention de délégation de gestion autorisée par l'article L.122-7 du

code de la sécurité sociale **prend effet dès son approbation par le directeur de l'organisme national de la branche.**

e/ Accident du travail et maladie professionnelle

***champ d'application**

Un arrêt du **16 novembre 2023** ([n° 21-21.310 F-B](#)) écarte la présomption de faute inexcusable de l'employeur pour les demandeurs d'emploi participant à une action d'orientation, d'évaluation ou d'accompagnement dispensées ou prescrites par Pôle emploi, qui ne peuvent être assimilés à un stagiaire en formation professionnelle en entreprise.

***faute inexcusable**

Un arrêt du **16 novembre 2023** ([n° 21-20.740 F-B](#)) énonce que **l'employeur ne peut s'affranchir de son obligation de sécurité par la conclusion d'un contrat confiant à un tiers l'exécution de cette obligation** et qu'ainsi une société de production d'une émission télévisée doit supporter les conséquences de la faute inexcusable qu'elle a commise en ne prenant aucune précaution pour que soit assurée la sécurité des salariés occupant deux hélicoptères devant effectuer un col rapproché et entrés collision. Un autre arrêt du même jour ([n° 22-10.357 F-D](#)) approuve une cour d'appel d'avoir retenu l'existence

FIDERE

AVOCATS

d'une faute inexcusable à l'encontre d'un employeur qui n'avait tenu aucun compte de l'état de fatigue important d'un chauffeur routier, lié à l'absence de repos pendant la nuit, cet état étant à l'origine de l'accident de la circulation dont il a été victime.

***révision de pension**

D'un arrêt du **16 novembre 2023** ([n° 21-24.920 F-B](#)) il résulte que lorsqu'un assuré social atteint d'un handicap passe de la 1^{ère} à la 2^{ème} catégorie d'invalidité en raison d'une nouvelle affection, il incombe à l'organisme de sécurité sociale, pour établir le montant de la pension d'invalidité, d'effectuer un nouveau calcul du salaire annuel moyen.