

Actualité jurisprudentielle

(décembre 2023)

1 – Formation du contrat de travail	2
2 - Exécution du contrat de travail	2
a/ Harcèlement moral	2
b/ Discrimination	2
c/ Surveillance du salarié	4
d/ Rémunération et temps de travail	5
e/ Congés payés	6
3 - Rupture du contrat de travail	6
a/ Licenciement pour motif économique	6
b/ Licenciement disciplinaire	8
c/ Licenciement pour inaptitude	9
d/ Mise à la retraite	10
4 – Institutions représentatives du personnel	10
b/ Salariés investis d’un mandat représentatif	11
5 – Procédure prud’homale	12
6 – Syndicats	12
a/ Action syndicale	12
b/ Protection contre le licenciement	12
7 – Contentieux de la sécurité sociale	12

1 – Formation du contrat de travail

*procédure collective

Un arrêt du **6 décembre 2023** ([n° 22-15.580 F-B](#)) se prononce sur la validité et l'opposabilité à la procédure de redressement judiciaire ouverte à l'égard de l'employeur d'un contrat de travail conclu par celui-ci pendant la période d'observation qui suit le jugement de redressement judiciaire. Il rappelle d'abord que la nullité instituée par l'article L.632-1 du code de commerce, à l'encontre de tout contrat commutatif dans lequel les obligations du débiteur excèdent notablement celles de l'autre partie, ne s'applique qu'aux actes accomplis après la date de cessation des paiements et que cette disposition ne concerne pas les contrats conclus après le jugement d'ouverture. Il relève ensuite que **lorsque le tribunal n'a pas désigné d'administrateur judiciaire, le débiteur exerce les fonctions attribuées à ce mandataire et qu'il peut à ce titre embaucher un salarié ou conclure des avenants sans autorisation du juge commissaire car il ne s'agit pas d'actes de disposition étrangers à la gestion courante de l'entreprise**, au sens de l'article L.631-21 du code de commerce.

2 – Exécution du contrat de travail

a/ Harcèlement moral

Un arrêt du **6 décembre 2023** ([n° 22-14.062 F-D](#)) reconnaît à l'employeur le **pouvoir de produire un rapport d'enquête interne** établi à la suite d'agissements constitutifs de harcèlement reprochés à un salarié, **dès lors que cette enquête n'a pas été menée de manière illicite et ne constitue pas un procédé de surveillance clandestin**, les dispositions de l'article L.1222-4 du code du travail ne s'appliquant pas à cette mesure d'enquête interne et le juge disposant du pouvoir d'apprécier la valeur probante de cet élément, au regard des autres éléments de preuve produits. Cette approche doit toutefois être confrontée à l'évolution de la Cour de cassation en ce qui concerne les moyens de preuve illicites ou clandestins (voir infra, c).

b/ Discrimination

*régime probatoire

Un arrêt du **20 décembre 2023** ([n° 21-20.904 FS-B](#)) retient que **lorsqu'une salariée titulaire d'un diplôme étranger en rapport avec ses fonctions se plaint d'une discrimination liée à son origine pour n'avoir pas bénéficié de la classification conventionnelle à laquelle elle pouvait prétendre, au motif qu'elle ne**

bénéficiait pas d'un diplôme français et qu'elle n'avait pas d'expérience professionnelle en France, ces éléments laissent supposer une discrimination liée à son origine, sauf la possibilité pour l'employeur de prouver que sa décision repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination (ce qui pourrait être le cas par exemple si une condition de diplôme était requise dans une profession réglementée).

*discrimination syndicale

Deux arrêts se sont prononcés le **20 décembre 2023** sur un retard dans l'évolution de carrière lié aux activités syndicales d'un salarié. Le premier ([n° 22-12.381 FS-B](#)) tout en rappelant qu'en cas de transfert légal du contrat de travail, **hors procédure collective, l'employeur est tenu de toutes les obligations qui incombaient au cédant et qu'à ce titre il doit notamment corriger une éventuelle différence de traitement liée à une discrimination à l'égard d'un salarié repris, fût-elle imputable au précédent employeur**, approuve toutefois une cour d'appel d'avoir rejeté la demande de dommages-intérêts d'un salarié après avoir constaté que les éléments de comparaison dont se prévalait l'intéressé n'étaient pas suffisants pour laisser supposer une discrimination. Le second, qui sera publié

au Rapport ([n° 22-11.676 FS-BR](#)), d'une part, rappelle qu'en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant les garanties d'évolution de la rémunération des salariés qui exercent des mandats électifs ou syndicaux (L.2141-5-1) **une comparaison de l'évolution de leur rémunération doit être effectuée chaque année afin de vérifier qu'elle est au moins équivalente aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles dont ont bénéficié pendant cette période les salariés relevant de la même catégorie et ayant une ancienneté comparable** ou à défaut aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles appliquées dans l'entreprise. L'arrêt casse à ce titre une décision qui avait admis un dispositif évaluant et corrigeant les écarts constatés pour ces salariés à la fin de leur mandat ou au moment de son renouvellement, sans vérification annuelle. D'autre part, l'arrêt d'appel est aussi cassé en ce qu'il excluait l'existence d'une discrimination syndicale affectant l'évolution de la rémunération de salariés exerçant un mandat en se fondant sur un panel de comparaison avec d'autres salariés relevant de la même catégorie professionnelle, sans s'assurer que ceux-ci relevaient également du même coefficient dans la classification applicable dans l'entreprise pour un même type d'emploi. L'arrêt retient à cet égard qu'au sens de

FIDERE

AVOCATS

l'article L.2141-5-1 du code du travail, **les salariés qui font partie de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable sont ceux qui relèvent du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi et qui ont été engagés à une date voisine ou dans la même période**, reprenant ainsi un ensemble de critères mis en œuvre en matière d'égalité entre les femmes et les hommes (L.1225-26).

c/ Surveillance du salarié

***enregistrements clandestins**

Un arrêt de l'assemblée plénière de la Cour de cassation rendu le **22 décembre 2023** ([n° 20-20.648 BR](#)), qui sera commenté au Rapport annuel de la Cour de cassation en raison de son importance, traduit une évolution majeure dans le sort fait aux moyens de preuve clandestins ou déloyaux, cette évolution s'inscrivant dans la ligne de la jurisprudence de la CEDH relative au « droit à la preuve » (CEDH, 13 mai 2008, n° 65087/01) et dans l'évolution de la position de la chambre sociale en matière de preuve illicite (cf. Soc., 10 novembre 2021, n° 20-12.263 FS-B, Actualité du mois de novembre 2021, 3, b, p. 7). Il en résulte que **pour se prononcer sur la recevabilité d'éléments de preuve obtenus clandestinement**

(enregistrements clandestins de conversations), **le juge doit apprécier si la preuve produite porte atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les « droits antinomiques » en présence, le droit à la preuve pouvant ainsi justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à l'exercice de ce droit à la preuve et que l'atteinte reste proportionnée au but poursuivi**. Ainsi, dans cette procédure est cassé un arrêt qui n'avait pas effectué ce contrôle de proportionnalité, en écartant les enregistrements communiqués pour apporter la preuve d'une faute du salarié, au motif qu'ils avaient été obtenus par un procédé déloyal.

***Facebook** (voir infra, 3)

***vidéosurveillance**

Un arrêt du **6 décembre 2023** ([n° 22-16.455 F-D](#)) approuve une cour d'appel d'avoir jugé irrecevables des **éléments de preuve obtenus grâce à l'utilisation d'un dispositif de vidéosurveillance installé dans un hangar et déclaré auprès de la CNIL à seule fin d'assurer la protection des biens de l'entreprise et de le protéger contre des vols ou dégradations, alors qu'il avait été employé pour surveiller l'activité des salariés sans qu'ils aient été**

informés au préalable de cet usage, les enregistrements ainsi obtenus étant de ce fait illicites. On peut toutefois se demander si, au regard de la position de l'Assemblée plénière du 22 décembre (cf. supra), un contrôle de proportionnalité ne serait pas nécessaire en pareil cas (voir en ce sens Soc., 4 octobre 2022, n° 22-18.105 F-D et n° 22-18.217 F-D, Actualité du mois d'octobre 2023, 3, a, p. 6).

*contrôle d'alcoolémie

Un arrêt du 6 décembre 2023 ([n° 22-13.460 F-D](#)) approuve une cour d'appel d'avoir validé les résultats d'un **prélèvement sanguin** effectué sur un conducteur ayant révélé un taux d'alcoolémie interdisant la conduite de véhicules, bien que l'employeur se soit ensuite **opposé à un nouvel examen sanguin demandé à titre de contre-expertise**, comme le prévoyait le règlement intérieur, **dès lors que cette demande a été faite tardivement, alors que le prélèvement doit intervenir dans le plus court délai possible pour que son résultat soit probant.**

d/ Rémunération et temps de travail

*égalité de rémunération

Un arrêt du 13 décembre 2023 ([n° 22-16.995 F-D](#)) admet qu'un avantage en matière de rémunération soit accordé à un salarié, alors qu'il est refusé à d'autres également

employés comme conducteurs de machines complexes, **compte tenu des compétences particulières que nécessitait l'utilisation d'une machine spécifique et des grandes responsabilités qu'impliquait le fonctionnement de l'engin**, en cassant une décision qui avait jugé injustifiée cette différence de traitement alors qu'elle reposait sur un élément objectif.

*contractualisation d'une prime

D'un arrêt du 13 décembre 2023 ([n° 21-25.501 F-D](#)) il résulte que **le paiement sans interruption, pendant 7 années, de primes d'équipe et de casse-croûte à des salariés qui ne pouvaient y prétendre, faute de travailler en équipe, peut caractériser une contractualisation de cet avantage.**

*rémunération des heures supplémentaires

L'arrêt de l'assemblée plénière du 22 décembre 2023 précité ([n° 20-20.648](#)) casse une décision qui avait refusé de tenir compte des **relevés d'heures établis par ordinateur**, au motif qu'ils ne suffisaient pas à étayer la demande de l'intéressé, alors que ces éléments étaient **suffisamment précis pour que l'employeur puisse y répondre.**

*retard de paiement

Deux arrêts rendus respectivement le 13 décembre 2023 ([n° 22-19.121 F-D](#)) et le 20 décembre 2023 ([n° 21-14.941 F-D](#)) rappellent qu'un salarié ne peut prétendre

au paiement de dommages-intérêts en raison du retard de l'employeur dans le versement du salaire qu'à la condition de justifier d'un préjudice distinct de celui que réparent les intérêts moratoires, causé par la mauvaise foi de l'employeur.

***garantie de paiement (indemnité de rupture)**

Un arrêt du **20 décembre 2023** ([n° 22-22.689 F-D](#)) casse une décision qui, bien que la résiliation du contrat de travail ait été fixée à une date antérieure au jugement de liquidation judiciaire de l'employeur, avait exclu à tort la garantie de l'AGS.

e/ Congés payés

***suspension du contrat de travail**

Dans un arrêt rendu le **14 décembre 2023** ([n° C-206/22](#)), la CJUE fait la différence entre une **suspension liée à la maladie du salarié**, qui impose de reporter le droit aux congés payés après son terme, et une mesure de mise en quarantaine (Covid) qui, si elle ne s'accompagne pas d'une maladie du salarié, n'a pas la même finalité qu'un congé maladie de sorte que les dispositions de l'article 7 la directive n° 2003/88 sur le temps de travail ne s'opposent pas à une réglementation ou à une pratique nationale qui ne permet pas le report des jours de congé annuel payé, octroyés à un travailleur qui n'est pas malade

pour une période coïncidant avec une mise en quarantaine ordonnée par une autorité publique, en raison du contact de ce dernier avec une personne contaminée par un virus.

***prise de congé irrégulière**

Un arrêt du **13 décembre 2023** ([n° 22-17.890 F-D](#)) énonce que, même si l'employeur n'a pas respecté la législation régissant les dates de congés, **le salarié ne peut partir en congés sans les avoir posés au préalable**, de sorte qu'une longue absence pendant un mois d'été sans que l'employeur en soit prévenu **constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement mais ne caractérise pas pour autant une faute grave** dans la mesure où l'intéressé aurait pu être autorisé à prendre ses congés ce mois-là s'il avait présenté sa demande à l'employeur et s'il n'avait pas épuisé tous ses jours de congés, de sorte que la cour d'appel a pu considérer que son manquement ne rendait pas impossible la poursuite du contrat de travail.

3 – Rupture du contrat de travail

a/ Licenciement pour motif économique

***cause économique**

Appliquant l'article L.1233-3 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi du 8 août 2016, un arrêt du **6 décembre 2023** ([n° 22-11.507 F-D](#)) rappelle que le juge saisi

d'une contestation de la cause du licenciement doit notamment vérifier, lorsque cet élément est invoqué par l'employeur, si l'amélioration des résultats qu'il constate n'est pas la conséquence des mesures de réorganisation mises en place par l'employeur à la suite de licenciements.

*procédure collective étrangère

Un arrêt du [20 décembre 2023 \(n° 21-18.146 FS-B\)](#) se prononce sur le régime applicable à des licenciements économiques prononcés à l'occasion d'une cession de l'entreprise intervenue dans le cadre d'une procédure collective ouverte à l'étranger (en l'occurrence, la procédure italienne d'administration extraordinaire). Faisant application des dispositions issues du Règlement européen n° 1346/2000 du 29 mai 2000, relatif aux procédures d'insolvabilité, alors en vigueur, la chambre sociale rappelle que son article 10 déroge aux dispositions générales qui font primer la loi du pays où la procédure collective est ouverte, en renvoyant, pour les contrats de travail, à la loi qui leur est applicable (soit, en l'espèce, la loi française, pour des salariés affectés dans des établissements situés en France), dès lors que la question à trancher ne dérive pas directement de la procédure d'insolvabilité. L'arrêt en déduit **les licenciements prononcés en violation de l'article L.1224-1 du code du travail sont**

dépourvus de cause réelle et sérieuse, dès lors qu'est caractérisé le transfert, dans cette procédure, d'une entité économique dont l'identité est maintenue et qui poursuit son activité sous une autre direction, les salariés licenciés ayant au surplus été remplacés juste après la cession, par de nouveaux employés chargés des mêmes fonctions.

*contrôle du PSE

Dans un arrêt du [19 décembre 2023 \(n° 458434\)](#), publié au Lebon) portant sur la validation d'un PSE négocié, le Conseil d'Etat rappelle l'obligation qui incombe à l'employeur d'identifier les risques que peuvent engendrer les mesures de réorganisation mises en place et d'en informer exactement le CSE. Il retient qu'**en présence d'un accord portant sur le PSE, le Drets doit vérifier que l'employeur a pris les mesures nécessaires pour prévenir des risques et protéger les salariés menacés, au regard des articles L.4121-1 et 4121-2 du code du travail, sans qu'il soit toutefois nécessaire que ces éléments soient précisés dans l'accord sur le PSE**, et s'assurer que le CSE - qui n'est pas consulté sur le PSE négocié - a été régulièrement informé des risques sanitaires possibles et des mesures de protection envisagées par l'employeur.

*contrat de sécurisation professionnelle

S'inscrivant dans la ligne de précédents, un arrêt du **6 décembre 2023** ([n° 21-25.012 F-D](#)) rappelle que si le salarié ayant adhéré à un contrat de sécurisation professionnelle a toujours la possibilité de contester l'exécution par l'employeur de son obligation de reclassement, **son adhésion**, qui produit effet à l'expiration du délai de réflexion dont il bénéficie, **entraîne nécessairement sa renonciation aux propositions de reclassement adressées par l'employeur.**

b/ Licenciement disciplinaire

***mise à pied conservatoire**

Un arrêt rendu le **6 décembre 2023** ([n° 22-10.558 F-D](#)) rappelle que, pour qu'une mise à pied revête un caractère conservatoire, **il est nécessaire qu'elle soit proche de l'engagement de la procédure de licenciement** et que tel n'est pas le cas lorsque la lettre de convocation à l'entretien préalable est envoyée au salarié une semaine après le début de la mise à pied.

***faute grave**

Un arrêt du **20 décembre 2023** ([n° 22-21.685 F-D](#)) relève que, pour que la qualification de faute grave soit retenue, **il est nécessaire que la procédure de licenciement soit engagée dans un délai restreint après que l'employeur a eu connaissance des faits fautifs**, lorsqu'aucune vérification n'est nécessaire.

***vie personnelle**

Rappelant qu'un motif titré de la vie personnelle du salarié ne peut en principe justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement à une obligation découlant du contrat de travail (en ce sens : Soc., 30 septembre 2020, n° 19-12.058 FS-PBRI, Actualité d'octobre 2023, 3, a, p. 5) un arrêt de l'assemblée plénière de la Cour de cassation du **22 décembre 2023** ([n° 21-11.330 F-B+R](#)) casse une décision qui avait jugé fondé un licenciement pour faute grave motivé par des **propos échangés par le salarié avec une collègue lors d'une conversation privée, au moyen de la messagerie intégrée à son compte Facebook personnel** installé sur son ordinateur professionnel, **alors que cette conversation privée n'était pas destinée à être rendue publique et ne pouvait constituer un manquement à une obligation découlant du contrat de travail.**

***droit de se défendre en justice**

L'arrêt précité du **20 décembre 2023** ([n° 21-20.904 FS-B](#), cf. supra, 2, b) se prononce également sur un licenciement que la salariée rattachait à l'exercice d'une action en justice introduite contre l'employeur, sans que la lettre de rupture fasse toutefois état de ce grief. Rappelant qu'en ce cas il revient au salarié de démontrer que la rupture de son contrat constitue une mesure de rétorsion à son action (idem en matière de

harcèlement, cf. Soc., 18 octobre 2023, n° 22-18.678 F-B, Actualité du mois d'octobre 2023, 3, e, p. 8), l'arrêt retient que **la communication au cours d'une instance prud'homale de documents de patients de l'employeur couverts par le secret médical, qui contenaient des éléments permettant l'identification de ces personnes et de leurs pathologies, alors que la salariée était tenue d'une obligation de discrétion et de confidentialité, était de nature à rendre impossible la poursuite du contrat de travail et caractérisait ainsi une faute grave**, en ce qu'elle n'était pas indispensable à l'exercice des droits de la défense et proportionnée au but poursuivi (Sur cette exigence : cf. Soc., 31 mars 2015, n° 13-24.410 FS-P et 30 juin 2004, n° 02-41.720 FS-PBRI).

c/ Licenciement pour inaptitude

***avis médical d'inaptitude**

Un arrêt du **13 décembre 2023** ([n° 22-19.603 F-B](#)), qui peut être rapproché de celui rendu le 8 février 2023 (n° 21-19.232 FS-B, Actualité de février 2023, 3, c, p. 7) rappelle l'importance de l'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur en cas d'inaptitude à l'emploi, ainsi que la portée qui doit être donnée à l'avis médical d'inaptitude. Il approuve une cour d'appel d'avoir retenu que **la seule mention**, dans l'avis du médecin

du travail, **que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement « dans un emploi » ne libère pas l'employeur de son obligation de rechercher un reclassement, cet avis ne concernant qu'un seul site où s'accomplissait le travail**. Il est donc essentiel qu'en cas d'incertitude sur ce point, l'employeur invite le médecin du travail à fournir les éclaircissements nécessaires.

***recours contre l'avis médical**

Un arrêt du **13 décembre 2023** ([n° 21-22.401 F-B](#)) approuve une cour d'appel d'avoir jugé que **le délai de recours contre l'avis du médecin du travail n'était pas expiré** lorsque le salarié avait saisi la juridiction prud'homale de sa contestation, **dès lors qu'il n'était pas établi qu'un avis mentionnant les voie et délai de recours avait été communiqué à la salariée**, la seule convocation à un entretien préalable au licenciement ne pouvant suffire à établir que celle-ci était exactement informée de ces éléments. Un autre arrêt, du **13 décembre 2023** ([n° 21-22.401 F-B](#)) précise que **le médecin inspecteur du travail désigné par la juridiction prud'homale n'est tenu de communiquer au médecin mandaté par l'employeur que les seuls éléments médicaux ou ceux qu'a pris en compte le médecin du travail dans l'avis contesté**.

d/ Mise à la retraite

Un arrêt du **20 décembre 2023** ([n° 22-10.191 FS-D](#)) se prononce sur deux questions liées à une mise à la retraite. Il retient d'abord que **le délai de prescription d'une action liée à la mise à la retraite court à compter de la date d'expiration du contrat** (et non de la date de notification de la mise à la retraite) parce que c'est à cette date que l'intéressé peut connaître la totalité de ses droits. Il **approuve ensuite la cour d'appel d'avoir jugé que la mise à la retraite constituait une discrimination illicite liée à l'âge** entraînant sa nullité, après avoir constaté que **l'employeur ne justifiait pas que l'une des contreparties à la mise à la retraite prévue dans un accord annexé à la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien avait été mise en place**, de sorte qu'il n'était pas établi que cette mesure était objectivement et raisonnablement justifiée par un objectif légitime en matière d'emploi et qu'elle constituait un moyen approprié et nécessaire de réaliser cet objectif, ainsi qu'il est exigé par l'article 6 § 1 de la directive n° 2000/78/CE du 27 novembre 2000.

4 – Institutions représentatives du personnel

*CSE central

D'un arrêt rendu le **6 décembre 2023** ([n° 22-21.239 F-B](#)) il résulte, d'une part, que **les contestations relatives à la désignation de la délégation du personnel au CSE central relèvent de la compétence du tribunal judiciaire du lieu où la désignation doit prendre effet**, peu important les modalités de désignation, de sorte que le litige auquel donne lieu la désignation au CSE central de délégués d'un établissement doit être soumis à la juridiction dans le ressort de laquelle se trouve le CSE ; d'autre part, **qu'en l'absence de dispositions spécifiques, légales ou conventionnelles, il n'est pas possible de pourvoir au remplacement d'un membre suppléant du CSE central dont le mandat a pris fin de manière anticipée.**

*représentant de section syndicale

Un arrêt du **20 décembre 2023** ([n° 22-21.983 F-D](#)) admet que **puisse être désigné comme représentant de section syndicale un salarié proche de la direction de l'entreprise** dès lors qu'il ne bénéficie pas d'une délégation écrite d'autorité permettant de l'assimiler au chef d'entreprise, qu'il ne représente pas ce dernier devant les institutions représentatives du personnel et qu'il n'exerce pas dans ces instances représentatives des obligations incombant exclusivement au chef d'entreprise.

b/ Salariés investis d'un mandat représentatif

***faute grave**

Un arrêt du **6 décembre 2023** ([n° 22-18.325 F-D](#)) exclut que des faits pour lesquels une autorisation administrative de licenciement a été obtenue définitivement puissent constituer une faute grave alors qu'ils ont donné lieu à une **poursuite pénale qui s'est achevée par une décision de relaxe**.

***autorisation administrative de licenciement**

Un arrêt du Conseil d'Etat du **8 décembre 2023** ([n° 466620](#), au Lebon) relève que **l'employeur qui, bien qu'il ait connaissance de faits non prescrits** au regard de l'article L.1332-4 du code du travail, **n'en sanctionne qu'une partie, ne peut ensuite invoquer valablement, au soutien d'une demande d'autorisation de licenciement, des faits qu'il avait alors décidé de ne pas sanctionner**, ayant ainsi épuisé son pouvoir disciplinaire. Cet arrêt retient également à l'encontre de la décision du ministre ayant décidé de rapporter une décision de refus d'autorisation une violation de contradictoire résultant du fait que la décision de retrait a été prise avant l'expiration du délai accordé au salarié pour présenter ses observations. Un autre arrêt du même jour ([n° 435266](#), au Lebon) se prononce sur l'autorisation de

licenciement accordée à un employeur à raison de graves accusations proférées par un représentant syndical à l'encontre de son supérieur hiérarchique dans des courriers électroniques. Il retient que **la décision d'autorisation est justifiée**, en rejetant l'argumentation du salarié invoquant la protection accordée aux lanceurs d'alerte, **aux motifs que le contenu injurieux et outrancier des courriels**, qui accusaient le supérieur hiérarchique de corruption en s'inscrivant dans le cadre d'une campagne de dénigrement et qui constituaient une répétition d'agissements antérieurs similaires sanctionnés en leur temps, **exclut la bonne foi de l'intéressé**. L'arrêt présente également un autre intérêt en ce qu'il se prononce sur l'application des dispositions statutaires régissant les relations collectives entre la SNCF et son personnel, en considérant que, si ce statut impose des délais à respecter en cas de mise à pied conservatoire de l'agent, d'une part, il ne comporte aucune disposition prescrivant un délai à observer pour la saisine de l'inspecteur du travail, d'autre part, le dépassement de la limite de deux mois statutairement prévue comme durée maximum d'une mesure de mise à pied, résultant de la seule durée de la procédure d'autorisation, n'a pas pour effet de conférer à cette mesure provisoire le caractère d'une sanction.

5 – Procédure prud’homale

*compétence juridictionnelle

Un arrêt du **20 décembre 2023** ([n° 22-20.474 F-D](#)) approuve une cour d’appel d’avoir retenu la compétence de la juridiction française pour connaître d’un litige **opposant un salarié à son employeur établi au Luxembourg**, au regard de l’article 21 du Règlement n° 1215/2012, **après avoir constaté que l’essentiel de ses activités commerciales s’effectuait en France, où était domiciliée la totalité de la clientèle qu’il devait démarcher, son travail au Luxembourg se limitant à 18 journées dans l’année.**

6 – Syndicats

a/ Action syndicale

Dans un arrêt du **6 décembre 2023** ([n° 22-82.176 F-B](#)), la chambre criminelle de la Cour de cassation rappelle que la **constitution de partie civile d’un syndicat** ou d’une union de syndicats est **recevable** devant la juridiction d’instruction **dès lors que les circonstances sur lesquelles elle repose permettent au juge d’admettre la possibilité du préjudice allégué**, porté à l’intérêt collectif de la profession représentée, **et la relation directe**

ente ce préjudice et une infraction à la loi pénale. Cette action civile du syndicat était intervenue dans une procédure criminelle mettant en cause une cheffe d’entreprise accusée d’association de malfaiteurs pour avoir organisé le meurtre d’un syndicaliste, afin d’empêcher l’implantation d’un syndicat dans l’entreprise.

b/ Protection contre le licenciement

Un arrêt du **20 décembre 2023** ([n° 22-15.297 F-D](#)) rappelle qu’est **atteint de nullité**, en raison de son caractère discriminatoire lié à une activité syndicale, **un licenciement qui sanctionne des échanges et la diffusion de messages entre un salarié et des organisations syndicales**, l’arrêt précisant que cette protection s’applique alors même que le salarié n’est investi d’aucun mandat syndical, dès lors que l’acte qui lui est imputé à faute est en rapport avec une activité syndicale.

7 – Contentieux de la sécurité sociale

*redressement de cotisations

Un arrêt du [19 décembre 2023 \(n° 23-16.181 F-B\)](#) refuse de transmettre au Conseil constitutionnel une question mettant en cause la constitutionnalité de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale, **en ce qu'il permet, après un contrôle, une évaluation forfaitaire des rémunérations versées, pour le calcul des cotisations et contributions.** L'arrêt relève que ce texte poursuit des objectifs de valeur constitutionnelle tenant à la **lutte contre la fraude** en matière de protection sociale et à

l'équilibre financier de la sécurité sociale, ce qui justifie la restriction apportée à l'égalité des armes en matière de preuve ; que cette évaluation forfaitaire intervient à l'issue d'une procédure contradictoire garantissant au cotisant la faculté d'apporter des éléments de preuve contraires, avec l'assistance possible d'un conseil de son choix pouvant présenter des observations ; et qu'elle peut être contestée devant le juge.