

# Actualité jurisprudentielle

(février 2024)

<b>1 – Formation du contrat de travail</b> .....	<b>3</b>
a/ Contrat de travail temporaire.....	3
b/ Journaliste.....	3
c/ Contrat à durée déterminée .....	3
d/ Coemploi.....	3
<b>2 – Exécution du contrat de travail</b> .....	<b>4</b>
a/ Temps de travail.....	4
b/ Travail de nuit .....	5
c/ Obligation de sécurité .....	5
d/ Congés payés et maladie .....	5
e/ Préjudice d’anxiété (amiante).....	6
f/ Rémunération.....	6
g/ Transfert.....	6
h/ Droit à l’image.....	7
l/ Prévoyance.....	7
<b>3 – Rupture du contrat de travail</b> .....	<b>7</b>
a/ Inaptitude médicale .....	7
b/ Licenciement disciplinaire.....	8
c/ Licenciement pour motif économique.....	9
d/ Nullité du licenciement.....	10
e/ Résiliation judiciaire.....	10
f/ Clause de non-concurrence .....	10
<b>4 – Institutions représentatives du personnel</b> .....	<b>11</b>
<b>5 – Syndicat</b> .....	<b>11</b>
<b>6 – Procédure prud’homale</b> .....	<b>11</b>
<b>7 – Contentieux de la sécurité sociale</b> .....	<b>12</b>
a/ Affiliation.....	12
b/ Cotisations .....	12

# FIDERE

AVOCATS

c/ Redressement .....	13
d/ Procédure de contrôle .....	13
e/ Régime des accidents du travail .....	13
f/ Expertise technique .....	14

## 1 – Formation du contrat de travail

### a/ Contrat de travail temporaire

Un arrêt du **7 février 2024 (n° 22-20.258 FS-B)** se prononce sur la situation, à l'égard de l'entreprise utilisatrice, du travailleur intérimaire lié à l'entreprise de travail temporaire par un contrat à durée indéterminée, ainsi que l'autorise désormais la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 (L. 1251-58-1 du code du travail). **Il admet que le travailleur temporaire puisse se prévaloir des dispositions de l'article L. 1251-40 du code du travail relatives à la reconnaissance d'un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice remontant au premier jour de la première mission irrégulière, lorsque celle-ci ne respecte pas les obligations auxquelles renvoie ce texte,** afin que cette entreprise utilisatrice supporte la charge de la rupture de son contrat, écartant ainsi les prétentions de cette dernière selon lesquelles l'existence d'un contrat à durée indéterminée avec la société d'intérim excluait la reconnaissance d'un contrat de même nature avec l'entreprise utilisatrice. L'arrêt admet en outre que, l'entreprise de travail temporaire ayant mis fin au contrat d'intérim sans procédure de licenciement, la salariée puisse cumuler les indemnités auxquelles elle peut prétendre à l'égard de cette entreprise avec celles dues par l'entreprise utilisatrice, parce que les contrats n'ont pas le même objet.

### b/ Journaliste

Un arrêt du **28 février 2024 (n° 22-17.380 F-D)** casse une décision qui avait refusé de reconnaître à un pigiste la qualité de journaliste en se fondant sur le caractère variable du montant des piges dont il était déduit qu'il ne permettait pas de caractériser l'indépendance de celui-ci. L'arrêt rappelle que **le mode et le montant de la rémunération versée par l'entreprise de presse ne suffisent pas à renverser la présomption de contrat de travail** résultant de l'article L.7112-1 du code du travail.

### c/ Contrat à durée déterminée

Un arrêt du **28 février 2024 (n° 22-11.149 F-D)** rappelle qu'en cas de **requalification** de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et à temps complet, le salarié ne peut prétendre au **paiement d'une rémunération au titre des périodes interstitielles** qu'à la condition de prouver **qu'il s'est tenu à la disposition de l'employeur entre les contrats requalifiés.**

### d/ Coemploi

Un arrêt du **14 février 2024 (n° 22-15.178 F-D)** approuve une cour d'appel d'avoir retenu un état de coemploi après avoir constaté qu'**une association ayant la qualité d'employeur et ne disposant d'aucun client propre, avait été créée par les dirigeants d'une société pour recruter des salariés mis à la disposition de cette dernière,** qui assurait par ailleurs entièrement la gestion administrative de l'association et la gestion de son personnel, et dont les dirigeants disposaient d'un droit de véto sur les

décisions des assemblées générales de l'association, ces éléments établissant que l'association avait **perdu totalement son autonomie d'action** par suite d'une **immixtion permanente** de la société dans tous les aspects de sa gestion (sur cette condition restrictive : cf. Soc., 25 novembre 2020, n° 18-13.769 FP-BR, Actualité jurisprudentielle de novembre 2020, 1, b, p. 2).

## 2 – Exécution du contrat de travail

### a/ Temps de travail

#### \*contrôle de l'employeur

Un arrêt du **7 février 2024 (n° 22-15.842 FS-B)** admet que l'employeur qui n'a pas mis en place, ainsi qu'il y est tenu, un dispositif de contrôle et de mesure du temps de travail objectif, fiable et accessible (cf. sur cette obligation : CJUE, 14 mai 2019, n° C-55/18, Actualité jurisprudentielle de mai 2019, 2, a, p. 3 et Soc., 5 juillet 2023, n° 21-24.122 FS-B, Actualité jurisprudentielle de l'été 2023, 2, d, p.7), **puisse toutefois soumettre au débat contradictoire portant sur la durée du travail effectivement accomplie tout élément de droit, de fait et de preuve relatif au nombre d'heures de travail accomplies** et qu'en conséquence, le juge puisse prendre en compte ces éléments pour considérer souverainement que les heures supplémentaires invoquées ne sont pas avérées.

#### \*temps de travail effectif

Un arrêt du **7 février 2024 (n° 22-22.338 F-D)** rappelle que **les temps de déplacement d'un salarié entre son domicile et son**

**premier lieu de travail puis entre ses lieux de travail successifs ne constituent pas des temps de trajet mais un temps de travail lorsque l'intéressé se tient à la disposition de son employeur pendant ces périodes, sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles, et lorsqu'il se rend d'un lieu de travail à un autre.**

#### \*heures complémentaires

Un arrêt du **7 février 2024 (n° 22-17.696 FS-B)** retient qu'en cas d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine, les heures complémentaires effectuées ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accompli par un salarié à temps partiel au niveau du seuil de la durée légale de travail correspondant à la période de référence ou, si elle est inférieure, au niveau de la durée du travail fixé conventionnellement. Ainsi, peut être rejetée une demande de requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet lorsque le dépassement horaire hebdomadaire a été ponctuel, sans que la durée annuelle de 1 660 heures de travail soit dépassée.

#### \*accord de modulation

Un arrêt du **7 février 2024 (n° 22-18.940 FS-B)** retient que **la prime mensuelle attribuée aux salariés soumis à un temps partiel modulé, en vertu d'un accord d'entreprise, pour compenser les sujétions du travail à temps partiel modulé, reste acquise aux salariés qui l'ont perçue, même si l'accord collectif qui le met en place leur est inopposable, en ce qu'il ne répond pas aux exigences de l'article L.212-8 du code du travail, alors en vigueur.**

## \*temps de pause

Un arrêt du **7 février 2024 (n° 22-12.943 F-D)** rappelle qu'en cas de contestation, c'est à l'employeur de prouver qu'il a respecté effectivement le temps de pause de 20 minutes après six heures de travail.

## \*repos journalier

Un arrêt du **7 février 2024 (n° 21-22.994 FS-B)**, qui relève que le temps de repos entre deux services est destiné à garantir la sécurité et la santé des travailleurs, suivant les exigences de la directive n° 2003/88/CE, juge que **l'inobservation du temps de repos journalier de douze heures entre deux services prévu par un accord de branche sur la durée du travail ouvre droit à une indemnisation**, en cassant une décision qui avait rejeté la demande indemnitaire du salarié au motif qu'il ne justifiait pas d'un préjudice. La même solution a été retenue en cas de dépassement de la durée maximale de travail (cf. Soc., 27 septembre 2023, n° 21-24.782 F-B, Actualité jurisprudentielle de l'été 2023, 2, d, p. 7)

## \*Forfait en jours

Un arrêt du **28 février 2024 (n° 22-13.613 F-D)** rappelle l'importance du **suivi effectif et régulier de la charge de travail** d'un salarié soumis à une convention de forfait en jours, pour casser une décision qui avait débouté un salarié de sa demande tendant à l'annulation d'une convention de forfait ou à sa privation d'effet, sans que soit vérifiée la réalisation effective du suivi journalier prévu par l'accord d'entreprise.

b/ Travail de nuit

L'arrêt précité du **7 février 2024 (n° 22-18.940 FS-B)** rappelle que le travail de nuit n'est licite qu'à la condition d'être **justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale**, peu important qu'une contrepartie ait été payée pour avoir travaillé en soirée, selon le souhait de la salariée.

c/ Obligation de sécurité

Un arrêt du **28 février 2024 (n° 22-15.624 F-B)** énonce qu'il résulte de l'article 1353 du code civil, dans sa version issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, et des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail, dans leur version antérieure à l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017, que **lorsque le salarié invoque un manquement de l'employeur aux règles de prévention et de sécurité à l'origine de l'accident du travail dont il a été victime, il appartient à ce dernier de justifier qu'il a pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.**

d/ Congés payés et maladie

Répondant à une question prioritaire de constitutionnalité transmise par la Cour de cassation le 17 novembre 2023 (cf. Actualité jurisprudentielle de novembre 2023, 2, b, p. 5, le **Conseil constitutionnel**, dans une décision du **8 février 2024 (n° 2023-1079 QPC)** a jugé conformes à la Constitution les dispositions du code du travail (L.3141-5) qui assimilent à des périodes de travail effectif les périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail, dans la limite d'une durée ininterrompue d'une

année, au regard du droit au repos garanti par le 11<sup>ème</sup> alinéa du préambule de la constitution de 1946 et du principe d'égalité devant la loi, la maladie professionnelle et l'accident du travail se distinguant des autres affections entraînant une suspension du contrat en ce que celles-ci ne sont pas liées au travail. Reste posée la question de la conformité de ces dispositions à la directive n° 2003/88 et à l'article 31 § 2 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (cf. Soc., 13 septembre 2023, n° 22-17.340 FP-BR, Actualité jurisprudentielle de l'été 2023, 2, e, p. 8).

e/ Préjudice d'anxiété (amiante)

Un arrêt du **28 février 2024 (n° 22-22.233 F-B)** précise que **l'inscription d'un établissement sur la liste des établissements de construction navale ne constitue le point de départ du délai de prescription de l'action en réparation d'un préjudice d'anxiété qu'à l'égard des salariés qui ont exercé dans cet établissement l'un des métiers figurant sur la liste** établie en vertu de l'article 41, 2° de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998.

f/ Rémunération

### **\*Rémunération variable**

Un arrêt du **7 février 2024 (n° 22-12.110 F-D)** rappelle que lorsque le calcul de la rémunération dépend d'**éléments variables détenus par l'employeur**, celui-ci est **tenu de les produire en vue d'une discussion contradictoire dans un litige relatif à une créance salariale**.

### **\*garantie de paiement**

L'arrêt précité du **14 février 2024 (n° 22-15.178 F-D)** a précisé que la **subrogation dont bénéficie l'AGS au titre des avances qu'elle a effectuées à la suite du redressement ou de la liquidation judiciaire de l'employeur, en vertu des articles L.3253-16 et L.3253-20 du code du travail, ne peut s'exercer qu'à l'encontre de l'employeur, dans le cadre de la procédure collective, et non envers des tiers, fussent-ils coemployeurs**.

g/ Transfert

### **\*Transfert public/privé**

Dans un arrêt du **2 février 2024 (n° 472745, au Lebon)**, le Conseil d'Etat, faisant application de l'article L.712-11-1 du code de commerce, retient que **tant qu'un agent d'une chambre de commerce et d'industrie n'a pas été placé sous un régime de droit privé dans le cadre d'un transfert d'activité relevant de ce texte, son contrat demeure un contrat de droit public, de sorte que le juge administratif est seul compétent pour statuer sur un licenciement consécutif au refus de nouvelles conditions d'engagement, et que ce licenciement n'est justifié qu'à la condition d'avoir repris dans le contrat de travail ou l'engagement proposé par le repreneur, les éléments essentiels du contrat ou de l'engagement dont l'agent public est titulaire**.

### **\*effet du transfert légal**

Un arrêt du **14 février 2024 (n° 21-18.967 F-D)** relève que si le salarié, en cas de changement d'employeur par le seul effet de l'article L.1224-1 du code du travail, n'est pas privé du droit d'agir directement contre l'ancien employeur pour obtenir

l'indemnisation de son préjudice né de fautes commises par celui-ci dans l'exécution de ses obligations avant le transfert de son contrat de travail, **il ne peut poursuivre la résiliation de son contrat de travail aux torts de l'ancien employeur et obtenir des indemnités consécutives à la rupture du contrat de travail tout en continuant à travailler avec le cessionnaire.**

h/ Droit à l'image

Un arrêt du **14 février 2024 (n° 22-18.014 F-D)**, reprenant une position prise dans un arrêt du 19 janvier 2022 (n° 20-12.420 F-D, cf. Actualité jurisprudentielle de janvier 2022, 2, a, p. 4), retient qu'en application de l'article 9 du code civil, **le droit dont dispose la personne sur son image porte sur sa captation, sa conservation, sa reproduction et son utilisation et que la seule constatation d'une atteinte à ce droit ouvre droit à réparation**, en cassant une décision qui avait exclu une indemnisation bien que l'image du salarié ait été utilisée sans son accord pour les besoins d'une plaquette publicitaire.

l/ Prévoyance

Dans un arrêt rendu le **15 février 2024 (n° 22-16.132 F-B)**, la 2<sup>ème</sup> chambre civile juge que **le maintien des garanties de prévoyance dont bénéficient les salariés et les anciens salariés licenciés d'un employeur en liquidation judiciaire, avec la garantie de l'assurance chômage, cesse de s'appliquer lorsque le contrat d'adhésion liant l'employeur à l'organisme assureur est résilié**, même si cette résiliation intervient après le licenciement des salariés concernés.

## 3 – Rupture du contrat de travail

a/ Inaptitude médicale

### **\*cause de licenciement**

Un arrêt du **28 février 2024 (n° 22-23.568 F-D)** rappelle que les dispositions d'ordre public qui régissent la rupture du contrat de travail d'un **salarié devenu inapte** à son emploi à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle font **obstacle à ce que l'employeur prononce un licenciement pour un autre motif que l'inaptitude**, tel un motif disciplinaire.

### **\*avis du médecin du travail**

D'un arrêt rendu le **7 février 2024 (n° 21-10.755 FS-D)** il résulte qu'en l'absence de recours contre l'avis médical d'inaptitude cet avis s'impose aux parties et au juge, même si le délai de recours n'a pas couru.

### **\*reclassement**

Dans un arrêt du **7 février 2024 (n° 22-12.967 FS-D)** la chambre sociale relève que lorsque l'avis médical d'inaptitude mentionne que l'état de santé du salarié exclut tout reclassement dans un emploi, l'employeur n'est pas tenu de consulter les représentants du personnel et de rechercher un reclassement avant de notifier le licenciement. Cet arrêt peut être rapproché de celui du 13 décembre 2023 (n° 22-19.603 F-B, Actualité jurisprudentielle de décembre 2023, 3, c, p. 9).

### **\*accident du travail**

Deux arrêts se sont prononcés sur des questions relatives aux accidents du travail

ou à une maladie professionnelle : un arrêt du **7 février 2024 (n° 22-16.961 FS-B)** rappelle que **la suspension du contrat de travail à la suite d'un accident ne fait pas obstacle à l'échéance d'un contrat de travail temporaire** et en déduit que lorsque le contrat de mission arrive à son terme avant la fin de la suspension liée à l'accident, l'entreprise de travail temporaire n'est pas tenue d'organiser une visite de reprise.

Un arrêt du **14 février 2024 (n° 22-18.798 F-D)** retient que **le malaise d'une salariée en arrêt maladie lors de sa comparution devant une commission disciplinaire constitue un accident du travail**, dès lors que l'intéressée se trouvait alors sous la dépendance et l'autorité de l'employeur, de sorte que, d'une part, l'employeur devait le déclarer à la caisse de sécurité sociale, d'autre part, le licenciement ensuite prononcé sans que soit caractérisée une faute grave était atteint de nullité.

### **\*clause de garantie d'emploi**

Un arrêt du **14 février 2024 (n° 20-20.601 F-D)** juge que l'employeur qui viole une clause de garantie d'emploi en cas de maladie, est tenu **d'indemniser le salarié à concurrence du montant des salaires dus jusqu'au terme du délai de garantie.**

### **\*congrés payés**

Un arrêt du **7 février 2024 (n° 22-15.988 F-D)** précise que **l'indemnité compensatrice versée au salarié licencié pour inaptitude (L.1226-14), dont le montant correspond à celui de l'indemnité compensatrice de préavis, n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et de ce fait n'ouvre pas droit à des congés payés.**

b/ Licenciement disciplinaire

### **\*faute grave**

Cassant une décision qui avait jugé un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et rappelant que la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, un arrêt du **14 février 2024 (n° 22-14.385 F-D)** retient que **constitue une faute grave un mode de gestion inapproprié de nature à impressionner les subordonnés et à nuire à leur santé**, dès lors que ce comportement rend impossible le maintien de son auteur dans l'entreprise.

### **\*rupture d'un contrat à durée déterminée**

Dans un arrêt du **20 février 2024 (n° C-715/20)**, la CJUE, interprétant la directive n° 1999/70/CE du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre sur le contrat à durée déterminée, énonce que la clause 4 de cet accord **s'oppose à une réglementation nationale dispensant l'employeur de motiver par écrit la résiliation d'un contrat à durée déterminée.**

### **\*prescription**

Un arrêt du **14 février 2024 (n° 22-19.351 F-D)** retient que lorsque, à la suite de la révélation de faits fautifs nouveaux après l'entretien préalable à un licenciement, l'employeur convoque une nouvelle fois le salarié à un second entretien dans le mois qui suit le premier entretien, **le délai d'un mois dont dispose l'employeur pour notifier la sanction court à compter du nouvel entretien.**

### **\*moyen de preuve illicite**



Un arrêt du [14 février 2024 \(n° 22-23.073 F-B\)](#) fait application de la jurisprudence issue de la Cour européenne des droits de l'homme et, s'inscrivant dans le prolongement de précédents (Soc., 8 mars 2023, n° 20-21.848 F-B et n° 21-17.802 FS-B, cf. Actualité jurisprudentielle de mars 2023, 3, e, p. 10 et 11 ; Assemblée plénière, 22 décembre 2023, n° 20-20.648 BR), approuve une cour d'appel d'avoir admis comme moyen de preuve de vols imputés au salarié licencié des **enregistrements d'images par un dispositif de vidéosurveillance**, dès lors que la production des données personnelles issues de ce dispositif était **indispensable à l'exercice du droit à la preuve de l'employeur et proportionnée au but poursuivi**. Dans un motif de principe, l'arrêt rappelle qu'il résulte de l'article 6, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et de l'article 9 du code de procédure civile que, **dans un procès civil, l'illicéité dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve ne conduit pas nécessairement à l'écarter des débats** et que le juge doit, lorsque cela lui est demandé, **apprécier si une telle preuve porte une 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 justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi**. Il ajoute qu'en présence d'une preuve illicite, le juge doit d'abord s'interroger sur la **légitimité du contrôle opéré par l'employeur** et vérifier s'il existait des **raisons concrètes** qui

justifiaient le recours à la surveillance et l'ampleur de celle-ci. Il doit ensuite rechercher si l'employeur ne pouvait **pas atteindre un résultat identique en utilisant d'autres moyens** plus respectueux de la vie personnelle du salarié. Enfin le juge doit apprécier le caractère **proportionné** de l'atteinte ainsi portée à la vie personnelle au regard du **but poursuivi**.

### **\*liberté d'expression**

Dans un arrêt du [20 février 2024 \(n° 48340/20\)](#), la **Cour européenne des droits de l'homme** rappelle que la liberté d'expression du salarié doit être garantie et que **des critiques acerbes sur des pratiques de management, sur un ton sarcastique, dans un courriel à un supérieur ne contenant pas d'expression injurieuse ou grossière, ne peuvent suffire à justifier l'application de la sanction la plus élevée**.

c/ Licenciement pour motif économique

### **\*loi applicable au licenciement collectif**

Un arrêt du [14 février 2024 \(n° 23-11.868 F-D\)](#) se prononce sur l'application dans le temps des dispositions issues de la **loi du 14 juin 2013**, qui a transféré le contrôle des PSE à l'administration du travail. Il retient que les dispositions de cette loi ne sont **pas applicables à une procédure de licenciement collectif dans laquelle la première convocation des membres du comité d'entreprise, consulté sur le projet, a été remise directement avant le 1er juillet 2013**, date fixée par la loi de 2013. Il rappelle par ailleurs que **les critères d'ordre des licenciements pour motif économique ne s'appliquent que si l'employeur doit opérer un choix parmi les salariés à**

licencier, que tel n'est pas le cas lorsqu'il décide de cesser son activité et de licencier tous ses salariés, qu'il résulte de l'article L. 1233-5 du code du travail, dans sa rédaction antérieure aux ordonnances n° 2017-1386 et 2017-1387 du 22 septembre 2017, qu'un accord collectif conclu au niveau de l'entreprise peut prévoir un périmètre pour l'application des critères déterminant l'ordre des licenciements inférieur à celui de l'entreprise et que tel est le cas d'un accord qui prévoit que l'ordre des licenciements sera apprécié par l'établissement, de sorte que la fermeture de l'établissement où travaillaient les salariés licenciés rendait inutile la mise en œuvre de critères d'ordre.

#### \*Reclassement

Un autre arrêt du [14 février 2024 \(n° 20-14.514 F-D\)](#) rappelle que **l'obligation de reclassement qui pèse sur l'employeur s'impose à lui, même si la rupture du contrat est subordonnée au refus par le salarié du CSP qui lui est proposé.**

d/ Nullité du licenciement

#### \*exclusion

Un arrêt du [14 février 2024 \(n° 22-21.464 F-D\)](#) relève qu'un **manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité et à l'obligation de mettre en place des mesures de prévention des harcèlements ne suffit pas à entraîner la nullité du licenciement.**

#### \*effet de la nullité

Un arrêt du [28 février 2024 \(n° 21-25.520 F-D\)](#) relève que le salarié licencié en raison de son **état de santé** et dont la rupture est pour cette cause atteinte de nullité, a droit, lorsqu'il demande sa réintégration, au

paiement d'une **indemnité égale au montant de la rémunération qu'il aurait perçue entre son éviction et sa réintégration**, même s'il a perçu d'autres revenus pendant cette période, ainsi qu'à des congés payés correspondant, **sauf s'il a exercé un emploi au service d'un autre employeur au cours de cette période.**

e/ Résiliation judiciaire

Un arrêt du [28 février 2024 \(n° 21-17.577 F-D\)](#) casse une décision qui avait débouté un agent de sûreté aéroportuaire de sa demande de résiliation du contrat, qui avait été suspendu par l'employeur au motif qu'il ne disposait plus d'une certification en cours de validité, **sans tenir compte de l'obligation de formation et de suivi incombant à l'employeur.**

Un autre arrêt du même jour ([n° 22-15.624 F-B](#)) casse également une décision qui avait inversé la charge de la preuve à l'égard d'un salarié qui se prévalait d'un manquement de l'employeur à **l'obligation de sécurité**, à l'origine d'un accident du travail, au motif qu'il ne prouvait pas la réalité des manquements, alors qu'il **incombait à l'employeur de justifier qu'il avait pris toutes les mesures de prévention et de sécurité nécessaires.**

f/ Clause de non-concurrence

Un arrêt du [14 février 2024 \(n° 22-17.332 F-D\)](#) rappelle que **la clause qui prévoit une indemnité à la charge du salarié, en cas de violation d'une obligation de non concurrence, constitue une clause pénale**, dont le juge peut, même d'office, modérer ou augmenter le montant de cette pénalité,

si elle est manifestement excessive ou dérisoire.

#### 4 – Institutions représentatives du personnel

##### \*transfert

Un arrêt du **14 février 2024 (n° [22-19.940 F-D](#))**, qui fait notamment application des dispositions de l'article L.2314-28 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 22 septembre 2017 énonce qu'aux termes de l'article L. 1224-1 du code du travail, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ; qu'il résulte de l'article L. 2314-28 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, qu'en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, telle que mentionnée à l'article L. 1224-1 du même code, **le mandat des délégués du personnel de l'entreprise ayant fait l'objet de la modification subsiste lorsque cette entreprise conserve son autonomie juridique** ; et que le transfert partiel d'activités qui ne constituent pas un établissement distinct de l'entreprise doté d'institutions propres, emporte cessation des mandats des représentants du personnel dont le contrat s'est poursuivi avec le nouvel employeur à la date du transfert. Il faut en effet rappeler que l'institution représentative ne subsiste, à la suite d'un transfert partiel, qu'à la condition que l'entité transférée conserve son

autonomie et que tel est le cas lorsqu'elle constitue un établissement distinct.

#### 5 – Syndicat

##### \*action en justice

Un arrêt du **14 février 2024 (n° [22-20.535 F-D](#))** rappelle que si **un syndicat peut agir en justice pour faire reconnaître l'existence d'une irrégularité commise par l'employeur** au regard de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ou au regard du principe d'égalité de traitement et demander, outre l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice ainsi causé à l'intérêt collectif de la profession, qu'il soit enjoint à l'employeur de mettre fin à l'irrégularité constatée, le cas échéant sous astreinte, **il ne peut prétendre obtenir du juge qu'il condamne l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés concernés**, une telle action relevant de la liberté personnelle de chaque salarié de conduire la défense de ses intérêts. C'est ce qu'avait déjà dit un précédent arrêt du 22 novembre 2023 (n° 22-11.238 FS-B, cf. Actualité jurisprudentielle de novembre 2023, 6, b, p. 15).

Un autre arrêt, du **28 février 2024 (n° [21-25.601 F-D](#))** reconnaît à un syndicat le **droit de demander réparation d'un préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession par la conclusion de conventions de forfait en heures avec des salariés qui ne relevaient pas de ce régime**.

#### 6 – Procédure prud'homale

##### \*représentation en justice

Un arrêt du 8 février 2024 (n° [21-23.752 F-B](#)) rappelle que seul l'avocat étant dispensé de justifier d'un mandat de représentation en justice, **le défenseur syndical doit justifier d'un tel mandat tant devant les juridictions prud'homales de première instance que devant les cours d'appel, saisies de l'appel de leurs décisions.**

### **\*procédure d'appel**

Rappelant que l'article 910-4 du code de procédure civile oblige les parties, à peine d'irrecevabilité, de présenter dans leurs premières conclusions toutes leurs prétentions sur le fond, un arrêt du **28 février 2024 (n° [23-10.295 F-B](#))** en tire comme conséquence qu'**une demande en nullité du licenciement est irrecevable dès lors que, dans les premières conclusions, il était seulement soutenu que le licenciement ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse.**

## 7 – Contentieux de la sécurité sociale

### a/ Affiliation

Un arrêt du **1<sup>er</sup> février 2024 (n° [21-15.175 F-D](#))** rappelle que selon l'article L. 311-3, 23°, du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction applicable au litige (en 2015), sont obligatoirement affiliés aux assurances sociales du régime général les présidents et dirigeants des sociétés par actions simplifiées et de sociétés d'exercice libéral par actions simplifiées et qu'il en résulte qu'**ayant pour seule mission de contrôler les organes de direction de la société sans en assumer la gestion, les membres du conseil de surveillance ne sont en principe pas**

**affiliés aux assurances sociales du régime général, sauf à démontrer qu'ils exercent en réalité une fonction de direction.**

### b/ Cotisations

#### **\*abondements**

Un arrêt rendu le **1<sup>er</sup> février 2024 (n° [22-16.581 F-B](#))** retient qu'un abondement de l'employeur *s'ajoutant aux versements des salariés dans le cadre d'un plan d'épargne retraite collectif (Perco)* n'est exclu de l'assiette des cotisations sociales qu'à la condition de **ne pas augmenter avec la rémunération du salarié, ce qui le prive de son caractère collectif.**

#### **\*établissement nouveau**

Un arrêt du **1<sup>er</sup> février 2024 (n° [22-10.368 F-B](#))** relève qu'il résulte de l'article D. 242-6-17 du code de la sécurité sociale que les établissements nouvellement créés, quel que soit leur effectif ou celui de l'entreprise dont ils relèvent, bénéficient, durant l'année de leur création et les deux années suivantes, d'une cotisation au taux net collectif et que, selon l'alinéa 3 de ce texte, **ne peut être considéré comme un établissement nouvellement créé celui qui est issu d'un précédent établissement dans lequel est exercée une activité similaire, avec les mêmes moyens de production, et ayant repris au moins la moitié du personnel.** Il en déduit que cette exclusion du bénéfice de la cotisation au taux net collectif n'est pas applicable lorsqu'il est constaté que la société a abandonné l'activité principale de l'établissement, de sorte que la nouvelle activité exercée n'était pas similaire à la précédente.

## c/ Redressement

D'un arrêt du [1<sup>er</sup> février 2024 \(n° 22-12.207 F-B\)](#) il résulte que, par dérogation au principe selon lequel le redressement porte sur le montant global des cotisations dues sur les contributions que l'employeur a versées pour le financement des **garanties de protection sociale complémentaires**, le redressement n'est calculé sur une **base réduite** qu'à la condition préalable que l'employeur reconstitue de manière probante le montant des sommes faisant défaut ou excédant les contributions nécessaires pour que la couverture du régime revête un caractère obligatoire et collectif.

## d/ Procédure de contrôle

Un arrêt du [1<sup>er</sup> février 2024 \(n° 22-13.420 F-D\)](#) relève que selon l'article R. 243-59 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue du décret n° 2007-546 du 11 avril 2007, applicable au litige, à l'issue du contrôle, les inspecteurs du recouvrement communiquent à l'employeur ou au travailleur indépendant un document daté et signé par eux mentionnant l'objet du contrôle, les documents consultés, la période vérifiée et la date de fin de contrôle, s'il y a lieu les observations faites au cours du contrôle, assorties de l'indication de la nature, du mode de calcul et du montant des redressements envisagés. Il en déduit qu'**ont qualité pour signer la lettre d'observations les inspecteurs du recouvrement, chargés du contrôle au moment de l'établissement de cette lettre, qui exercent leurs fonctions au sein de l'organisme de recouvrement compétent.**

## e/ Régime des accidents du travail

### **\*faute inexcusable**

Un arrêt du [29 février 2024 \(n° 22-18.868 F-B\)](#) approuve une cour d'appel d'avoir retenu une faute inexcusable à la charge de l'employeur après avoir constaté qu'**en raison d'une recrudescence d'agressions dans le service des urgences d'un hôpital l'employeur ne pouvait ignorer le risque encouru par le personnel** et qu'il n'avait pas pris de mesures de protection suffisantes et efficaces, malgré des demandes de sécurisation des locaux émanant du personnel.

### **\*indemnisation**

D'un arrêt rendu le [1<sup>er</sup> février 2024 \(n° 22-11.448 FS-B\)](#) il résulte, en cas de faute inexcusable, d'une part, que **la rente majorée** servie à la victime d'un accident du travail en vertu de l'article L.452-2 du code de la sécurité sociale, **répare les pertes de gains professionnels et l'incidence professionnelle de l'incapacité permanente subsistant après consolidation**, de sorte qu'elle ne peut prétendre à une indemnisation complémentaire au titre de la perte de gains professionnels futurs ; d'autre part, que si la victime peut demander à l'employeur devant la juridiction de sécurité sociale, outre la majoration de la rente, la **réparation d'un préjudice résultant de la perte ou de la réduction d'une chance de promotion professionnelle**, en vertu de l'article L.452-3 du code de la sécurité sociale, **c'est à la condition d'établir que, lors de l'accident, il existait des chances de promotion professionnelle, à défaut de se prévaloir d'une formation ou d'un processus de**

nature à démontrer l'imminence ou l'annonce d'un avancement ou d'une création d'entreprise.

**\*commission de recours amiable**

D'un arrêt du [29 février 2024 \(n° 22-14.424 F-B\)](#) il résulte que l'obligation de la caisse d'informer l'employeur sur les éléments recueillis et susceptibles de lui faire grief et de son droit de consulter le dossier ne s'applique pas à l'instruction des réclamations devant la commission e recours amiable, en raison de la possibilité pour l'employeur de contester la décision devant la juridiction chargée du contentieux de la sécurité sociale.

**\*maladies professionnelles**

Un arrêt du [29 février 2024 \(n° 21-20.688 F-B\)](#) précise que la présomption de maladie professionnelle ne s'applique, s'agissant de la condition tenant à la liste limitative des travaux, que si la victime a personnellement effectué l'un des travaux énumérés par le tableau.

f/ Expertise technique

Un arrêt du [1<sup>er</sup> février 2024 \(n° 22-14.255 F-B\)](#) retient qu'il résulte de la combinaison des articles L. 141-1, L. 141-2 et R. 142-24-1 du code de la sécurité sociale, dans leur rédaction alors en vigueur, que **lorsque le juge, saisi d'un différend portant sur une décision prise après mise en œuvre de l'expertise médicale technique prévue par le premier, ordonne, à la demande d'une partie, une nouvelle expertise, en application des deux derniers, l'avis de l'expert, désigné dans les conditions prévues par le troisième, s'impose à l'intéressé comme à la caisse, sauf au juge à**

ordonner un complément d'expertise ou, à la demande de l'une d'elles, une nouvelle expertise si cet avis est ambigu ou manque de clarté.