

Actualité jurisprudentielle

(mars 2024)

1 – Formation du contrat de travail	3
a/ Contrat d’accompagnement dans l’emploi.....	3
b/ Contrat de travail intermittent	3
c/ Contrat de travail temporaire	3
d/ Contrat de travail et mandat social	3
2 – Exécution du contrat de travail	3
a/ Transfert du contrat.....	3
b/ Protection de la santé.....	4
c/ Rémunération	5
d/ Temps de travail.....	6
e/ Congés payés	6
3 – Rupture du contrat de travail	7
a/ Protection des libertés du salarié	7
b/ Harcèlement	7
c/ Licenciement économique	8
d/ Licenciement disciplinaire.....	8
e/ Licenciement pour inaptitude.....	9
f/ Rupture conventionnelle	9
h/ Résiliation judiciaire.....	9
h/ Indemnisation du licenciement	9
i/ Clause de non-concurrence	10
4 – Institutions représentatives	10
a/ Représentant syndical au CSE	10
b/ Salariés investis d’un mandat protecteur	10
5 – Négociation collective	11
6 – Elections	11
7 – Contentieux prud’homal	11
a/ Contentieux international.....	11
b/ Clause attributive de juridiction	12

FIDERE

AVOCATS

8 – Sécurité sociale (2^{ème} chambre civile)	12
a/ Indemnités journalières	12
b/ Accidents du travail et maladies professionnelles.....	12
c/ Prestations diverses	13
d/ Retraite SNCF	13
e/ Chômage	13

1 – Formation du contrat de travail

a/ Contrat d'accompagnement dans l'emploi

Un arrêt rendu le **13 mars 2024** (n° [22-20.031](#) F-B) à propos de ce type de contrat destiné à favoriser l'accès à l'emploi de personnes qui en sont privées en raison de leur situation (L.5143-20) considère que **la seule mention de cette qualification dans le contrat suffit à l'application de ce régime dérogatoire**, sans qu'il y ait lieu de tenir compte d'une référence à un accroissement temporaire d'activité, qui est inutile dès lors qu'il peut être conclu pour pourvoir un emploi lié à l'activité permanente de l'entreprise. Il écarte l'action en requalification du salarié en relevant par ailleurs que l'employeur justifiait avoir accompli les actions de formation qui lui incombent.

b/ Contrat de travail intermittent

Un arrêt du **13 mars 2024** (n° [22-14.004](#) FS-B) retient, d'une part, que **l'accord collectif nécessaire pour la mise en place de contrats de travail intermittents peut être conclu au niveau d'une unité économique et sociale** ; d'autre part, que **l'action tendant à la requalification d'un contrat de travail intermittent à temps partiel en contrat de travail à temps plein relève de la prescription triennale** applicable aux actions en paiement de salaire.

c/ Contrat de travail temporaire

Un arrêt du **27 mars 2024** (n° [22-23.528](#) F-D) rappelle que **l'obligation d'établir par écrit un contrat de mission** entre

l'entreprise de travail temporaire et le salarié est d'ordre public et que **l'absence de signature d'un tel contrat par le salarié entraîne sa requalification** en contrat à durée indéterminée de droit commun, **sauf s'il est établi que le salarié a refusé de signer le contrat.**

d/ Contrat de travail et mandat social

Un arrêt du **20 mars 2024** (n° [21-10.968](#) F-D) rappelle que **le contrat de travail d'un salarié désigné comme mandataire social** (président du conseil d'administration, en l'espèce) et **qui cesse d'être placé à l'égard de la société dans un état de subordination** pour l'exécution de fonctions techniques distinctes du mandat, **est suspendu pendant la durée du mandat**, de sorte qu'il appartient à l'employeur qui conteste le cumul du contrat et du mandat social d'en justifier.

2 – Exécution du contrat de travail

a/ Transfert du contrat

*transfert conventionnel

Faisant une application des dispositions de la directive n° 2001/23/CE du 12 mars 2001 au transfert du contrat de travail d'un salarié intervenu en vertu des dispositions de la convention collective nationale du personnel des entreprises de manutention ferroviaire et travaux connexes qui organisent un changement d'employeur en cas de changement de prestataires, un arrêt du **6 mars 2024** (n° [21-23.962](#) FS-B) en déduit que **l'entreprise entrante doit maintenir aux salariés repris le niveau de**

rémunération dont ils bénéficiaient avant le transfert, malgré un changement immédiat de statut collectif, pour qu'ils ne soient pas placés, du seul fait de ce transfert, dans une position globalement défavorable par rapport à leur situation immédiatement antérieure. La motivation de cet arrêt, qui semble assimiler un transfert conventionnel au transfert légal du contrat de travail, relevant de la directive, ne permet pas d'en apprécier exactement la portée, au regard de la jurisprudence antérieure, qui distinguait ces deux sources de transfert.

*Transfert privé/public

Un arrêt du 6 mars 2024 (n° [22-22.315](#) FS-B) rappelle qu'en vertu de l'article L.1224-3 du code du travail, **une personne publique (commune en l'espèce) qui reprend en régie la gestion d'un service public administratif jusqu'alors délégué à une entreprise privée, est tenue de maintenir la rémunération des salariés qui y sont attachés jusqu'à ce qu'ils acceptent le contrat de droit public qu'elle doit leur proposer ou jusqu'à leur licenciement s'ils refusent sa proposition ou si l'exploitant public n'est pas en mesure de maintenir les conditions du contrat de droit privé, au regard des dispositions législatives et réglementaires dont relève son personnel.** Il approuve une cour d'appel d'avoir fait droit à l'action en résiliation du contrat d'une salariée dont les salaires n'avaient plus été payés après la reprise du service, sans que soit engagée une procédure de licenciement.

b/ Protection de la santé

*Mesures prises par l'employeur

Un arrêt du 6 mars 2023 (n° [22-18.100](#) F-D) rejette le pourvoi dirigé contre une décision qui avait jugé que **l'employeur avait pris les mesures nécessaires à la protection de la santé** d'un ingénieur des mines travaillant à proximité de sites d'exploitation et exposé de ce fait à des sources de pollution par des poussières, fumées et résidus de l'exploitation créant un risque d'atteinte à sa santé et à son espérance de vie, **en mettant ce salarié à la retraite alors qu'il était en invalidité depuis plus de 5 années, sans perte de revenu, ce dispositif étant approprié et nécessaire au regard de l'objectif de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs**, sans qu'une atteinte disproportionnée soit portée aux droits de l'intéressé, ce qui excluait toute discrimination liée à l'âge.

*obligations des salariés (covid)

Dans des arrêts rendus le 13 mars 2024, la chambre sociale s'est prononcée sur la validité et la mise en œuvre des dispositions imposant une obligation de vaccination au personnel des établissements de santé sous peine de suspension du contrat de travail. Un arrêt (n° [22-20.468](#) FS-B) retient que l'obligation vaccinale s'imposant aux personnes qui travaillent dans des établissements et services sociaux et médico-sociaux désignés par la loi du 5 août 2021 est destinée à protéger les personnes accueillies dans ces établissements présentant une vulnérabilité particulière au virus et à éviter la propagation du virus, que **la suspension du contrat et la privation temporaire de ressources qui en résultent, pour ceux qui s'opposent à ces mesures, répond à cet objectif de protection de la santé publique et s'impose aux employeurs et que cette**

mesure n'est pas disproportionnée au but de protection de la santé publique.

Un autre arrêt (n° [22-24.712](#) FS-D) écarte des griefs relatifs aux conditions de mise sur le marché du produit vaccinal et approuve la cour d'appel d'avoir exclu tout trouble manifestement illicite lié à la suspension du contrat de travail, en retenant que la **suspension du contrat ne constituait pas une mesure disciplinaire et qu'un autotest ne pouvait suppléer à un examen virologique.**

Un troisième arrêt (n° [22-21.837](#) FS-D) approuve une cour d'appel d'avoir jugé que **l'obligation vaccinale s'appliquait au comptable d'une maison de retraite**, dès lors qu'en raison de son lieu de travail, il **entretenait nécessairement des interactions avec des professionnels de santé se trouvant au contact des résidents.**

c/ Rémunération

***secteur financier (traders)**

Un arrêt du **13 mars 2024** (n° [22-20.970](#) FS-B) se prononce notamment sur **l'application des dispositions du code monétaire et financier qui autorisent une réduction ou restitution totale ou partielle de la rémunération variable** dont bénéficient les salariés d'établissements de crédits et d'entreprises d'investissement, **en raison de leur implication dans des agissements occasionnant des pertes sérieuses ou en considération du défaut de respect des exigences d'honorabilité et de compétence qui leur sont applicables** (art. L-511-84 et R.511-24 du CMF). Il approuve une cour d'appel d'avoir condamné l'employeur au paiement de rémunérations différées sur plusieurs exercices à un responsable des

« risques marché », en considérant que les actes qui lui étaient reprochés et qui tenaient à un comportement déplacé, habituel et totalement inadapté à l'égard de jeunes femmes dont il avait la responsabilité, pouvant constituer un **harcèlement sexuel, ne caractérisait pas le non-respect des exigences d'honorabilité au sens de ces dispositions** légales, ni un comportement à risque. **Ces dispositions légales, qui dérogent au droit commun, en ce qu'elles autorisent une sanction pécuniaire, ne peuvent être étendues au-delà des limites fixées par le législateur** dans le cadre de la transposition de la directive 2013/36/UE du 26 juin 2013 concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et la surveillance prudentielle des établissements de crédit et des entreprises d'investissement, pour sanctionner des agissements étrangers aux conditions de gestion des risques.

***Sanction pécuniaire**

Un arrêt du **20 mars 2024** (n° [22-20.569](#) F-D) approuve une cour d'appel d'avoir jugé qu'**une retenue d'un trentième de la rémunération pouvait constituer une sanction pécuniaire illicite**, en retenant que, si une retenue opérée par un employeur sur le salaire en raison de l'absence du salarié et à proportion de la durée de celle-ci ne constitue pas une sanction disciplinaire, **le fait pour un employeur d'opérer, sur le salaire de ses agents, une retenue motivée par l'exécution défectueuse de leurs obligations ou excédant la durée d'absence imputable au salarié, constitue une sanction pécuniaire interdite.**

***prime**

Un arrêt du **6 mars 2024** (n° [22-17.451](#) F-D) approuve une cour d'appel d'avoir condamné un employeur au paiement d'une **prime de bilan** qui, **bien qu'elle soit désignée comme prime exceptionnelle sur la fiche de paye, avait été versée chaque année à la salariée**, après avoir relevé que l'employeur **ne contestait pas avoir fait bénéficier ses salariés de cette prime pour l'année en cause, en excluant toutefois l'intéressée, sans aucune justification.**

***procédure collective**

Un arrêt du **13 mars 2024** (n° [22-11.708](#) FS-B) rappelle que **les instances en cours au jour du jugement d'ouverture doivent se poursuivre en présence des organes de la procédure collective**, en vue de la fixation des créances au passif, sans condamnation de l'employeur soumis à la procédure collective.

Un autre arrêt du **20 mars 2024** (n° [22-10.332](#) F-D) relève que **la garantie de l'AGS s'applique aux créances indemnitaires résultant d'une prise d'acte de la rupture antérieure au jugement d'ouverture et produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse** et que cette garantie est due lorsque la créance indemnitaires est portée sur un relevé complémentaire établi à la suite d'une décision de la juridiction prud'homale rendue après la clôture de la liquidation judiciaire.

d/ Temps de travail

***temps partiel**

Faisant application des dispositions de la convention collective nationale des entreprises de service à la personne du 20

septembre 2012, qui prescrivent notamment de prévoir des plages prévisionnelles d'intervention et des plages d'indisponibilité, un arrêt du **13 mars 2024** (n° [21-20.421](#) FS-B) énonce que **le défaut de mention de ces plages indicatives ne fait pas présumer que le contrat est à temps complet.**

***repos compensateur**

D'un arrêt du **13 mars 2024** (n° [21-11.708](#) FS-B) il résulte que **seules les heures supplémentaires qui ont effectivement et intégralement été compensées par la prise d'un repos compensateur ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.**

***temps de trajet**

Rappelant que **le temps de voyage d'un salarié pour se rendre à l'étranger ne peut constituer un temps de travail effectif qu'à la condition que pendant sa durée le salarié soit tenu de se conformer aux directives de l'employeur, sans pouvoir vaquer à des occupations personnelles**, un arrêt du **13 mars 2024** (n° [22-11.708](#) F-B) casse une décision qui avait intégré sa durée dans celle du temps de travail, alors que **le seul fait que l'intéressé reste joignable par ses collaborateurs pendant la durée du voyage ne suffit pas à caractériser un temps de travail effectif.**

e/ Congés payés

Un arrêt du **13 mars 2024** (n° [22-16.677](#) FS-B) tire les conséquences de l'article 25 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques (dite Syntec) en jugeant que, **pour la prise de congés payés, la période de fermeture totale de**

l'entreprise ne peut être valablement fixée qu'entre le 1^{er} mai et le 31 octobre, en cassant une décision qui avait reconnu à l'employeur une « marge de manœuvre » en la matière.

3 – Rupture du contrat de travail

a/ Protection des libertés du salarié

*surveillance et géolocalisation

Un arrêt du **20 mars 2024** (n° [22-17.747](#) F-D) rappelle que **l'utilisation d'un système de géolocalisation pour contrôler la durée du travail n'est licite que si ce contrôle ne peut être effectuée par un autre moyen**, fut-il moins efficace, et qu'elle n'est pas justifiée lorsque le salarié dispose d'une liberté dans l'organisation de son travail.

*liberté d'expression

Un arrêt du **6 mars 2024** (n° [22-11.016](#) FS-B) s'est prononcé sur la diffusion sur le réseau Facebook par la salariée d'un organisme de sécurité sociale, avec le matériel mis à sa disposition par l'employeur, de **messages à caractère raciste**. Rappelant que **seul un manquement du salarié à une obligation découlant de son contrat de travail peut justifier une mesure disciplinaire**, l'arrêt rejette le pourvoi dirigé contre une décision qui avait jugé que **l'employeur ne pouvait fonder un licenciement sur le contenu de ces messages en retenant notamment que les échanges revêtaient un caractère privé, qu'ils n'étaient sortis du cadre du groupe qu'à la suite d'une erreur d'envoi commise par l'un des destinataires et qu'il n'était pas**

établi que l'image de l'employeur fut atteinte (bien que son identification fut possible en raison de l'utilisation de l'adresse mail professionnelle de l'intéressée).

Deux arrêts du **20 mars 2024** ont fait application de la liberté d'expression reconnue au salarié dans le cadre de son travail, en retenant, dans un cas (n° [22-17.859](#) F-D) qu'**un licenciement prononcé même en partie en raison de l'exercice par le salarié de sa liberté d'expression est atteint de nullité** et que tel est le cas lorsque la rupture est fondée partiellement sur une mise en cause de la stratégie et de l'organisation de l'entreprise auprès d'un actionnaire, en l'absence d'abus ; dans l'autre ([22-14.465](#) F-D) que **des propos dénigrants et injurieux mettant en cause l'honnêteté des dirigeants sociaux, dans des courriels adressés à l'employeur et à un autre salarié, peuvent caractériser un exercice abusif de la liberté d'expression, justifiant un licenciement pour faute grave**.

Un autre arrêt du **20 mars 2024** (n° [22-19.170](#) F-D) **casse une décision qui avait retenu une faute grave à l'encontre d'un salarié pour des faits survenus en dehors du temps de travail, peu important qu'ils se soient produits entre le lieu de travail et le domicile, dans le véhicule professionnel mis à la disposition du salarié, dès lors que les actes en cause relevaient de sa vie personnelle et ne constituaient pas un manquement à une obligation découlant du contrat de travail**.

b/ Harcèlement

*dénonciation d'un harcèlement moral

Un arrêt du **6 mars 2024** (n° [22-19.353](#) F-D) rappelle qu'il **ne peut être reproché à un salarié, dans la lettre de licenciement, à peine de nullité, d'avoir dénoncé des faits de harcèlement moral, sauf mauvaise foi, laquelle ne peut résulter que de la connaissance par le salarié de la fausseté des faits qu'il dénonce et non de la seule circonstance que les faits dénoncés ne sont pas établis.**

***caractérisation d'un harcèlement sexuel**

L'arrêt précité du **13 mars 2024** (n° [22-20.970](#) FS-B) casse une décision qui avait exclu la qualification de **faute grave** alors que les **propos et les comportements répétés du salarié à l'égard de trois salariées revêtaient une connotation sexuelle créant une situation intimidante ou offensante de nature à caractériser un harcèlement sexuel et rendant impossible la poursuite du contrat de travail.**

c/ Licenciement économique

Par arrêt du **6 mars 2024** (n° [23-40.024](#) FS-B) la chambre sociale a refusé de transmettre au Conseil constitutionnel une question prioritaire de constitutionnalité mettant en cause l'obligation faite à l'employeur **d'énoncer la cause économique du licenciement au plus tard au moment de l'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle** (cf. sur cette obligation : Soc., 22 septembre 2015, n° 14-16.218 FS-PB), en relevant que **cette obligation ne porte pas une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle de l'employeur**, au regard du droit du salarié de connaître le motif économique de la rupture et d'exercer le cas échéant son droit à un recours juridictionnel.

d/ Licenciement disciplinaire

***pouvoir de licencier**

l'arrêt précité du **20 mars 2024** (n° [22-14.465](#) F-D, supra : 3, a), relatif à la liberté d'expression, relève également qu'un **rappel à l'ordre invitant le salarié à mettre fin à des dénigrement n'épuise pas le pouvoir disciplinaire de l'employeur.**

***garantie de fond**

Un arrêt du **20 mars 2024** (n° [22-17.292](#) F-B) rappelle que la **consultation d'un organisme chargé, en vertu d'une disposition conventionnelle ou d'un règlement intérieur, de donner son avis sur une sanction envisagée par un employeur constitue une garantie de fond**, en sorte que la sanction ne peut pas être prononcée sans que cet organisme ait été consulté, et que **l'irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire, prévue par une disposition conventionnelle ou un règlement intérieur, n'est assimilée à la violation d'une garantie de fond que lorsqu'elle a privé le salarié de droits de sa défense ou lorsqu'elle est susceptible d'avoir exercé en l'espèce une influence sur la décision finale de l'employeur.** Il casse en conséquence une décision qui, pour annuler une sanction disciplinaire, s'était bornée à constater que les délégués du personnel, dont l'avis était nécessaire en vertu du règlement intérieur, n'avaient pas disposé d'un temps suffisant. Il convient de rappeler à cette occasion que, s'agissant du licenciement, depuis l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, l'inobservation de la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement ne

suffit pas à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvre droit à des dommages-intérêts (L.1235-2, alinéa 5).

e/ Licenciement pour inaptitude

*reclassement

Un arrêt du **13 mars 2024** (n° [22-18.758](#) F-B) casse une décision qui avait jugé dépourvu de cause réelle et sérieuse le licenciement d'une salariée ayant refusé un poste à mi-temps, conforme aux préconisations du médecin du travail, proposé par l'employeur, au motif qu'il entraînait une baisse de rémunération que l'intéressée pouvait légitimement refuser, en relevant que l'obligation de reclassement est réputée satisfaite dès lors que l'emploi proposé est conforme aux préconisations du médecin du travail.

*personnel navigant (aviation civile)

Un arrêt du **27 mars 2024** (n° [22-19.723](#) F-D) invite à faire la différence entre les attributions du conseil médical de l'aéronautique civile, chargé de se prononcer sur le caractère définitif d'une inaptitude, et la mission du médecin du travail, seul habilité à se prononcer sur l'inaptitude du salarié, de sorte que l'absence de consultation du médecin du travail entraîne la nullité du licenciement.

*indemnité spéciale de licenciement

Un arrêt du **13 mars 2024** (n° [21-25.827](#) F-B) juge recevable la demande en paiement d'une indemnité spéciale de licenciement présentée pour la première fois en appel, parce qu'elle tend aux mêmes fins que celles soumises au premier juge et visant à obtenir le paiement d'indemnités légales

dues à la suite d'un licenciement pour inaptitude consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

f/ Rupture conventionnelle

Dans un arrêt du **13 mars 2024** (n° [22-10.551](#) F-B) la chambre sociale retient que **l'article L.1237-12 du code du travail n'impose pas de respecter un délai entre l'entretien préalable au cours duquel les parties conviennent de la rupture du contrat de travail et la date de signature de la convention prévue par l'article L.1237-11.**

h/ Résiliation judiciaire

D'un arrêt du **27 mars 2024** (n° [22-22.835](#) F-D) il résulte qu'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail devient sans objet lorsque, au jour où le juge se prononce, le contrat de travail a pris fin par un départ à la retraite, le salarié ne pouvant alors prétendre qu'à la réparation du préjudice causé par les manquements de l'employeur invoqués au soutien de cette demande.

h/ Indemnisation du licenciement

*salarié détaché auprès d'une filiale

Un arrêt du **6 mars 2024** (n° [22-19.879](#) F-B) précise que lorsqu'une société mère ne réintègre pas le salarié après son licenciement par la filiale étrangère qui l'employait, les indemnités de préavis et de licenciement, les salaires dus au titre d'un congé de reclassement et les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse doivent être évalués par référence au salaire perçu dans le dernier emploi, sans que puissent être opposées au

salarié des stipulations contractuelles ou des dispositions conventionnelles moins favorables.

*fonctionnaire détaché

Un arrêt du **20 mars 2024** (n° [22-17.845](#) F-D) casse une décision qui avait alloué à un fonctionnaire territorial détaché auprès d'une société une indemnité légale de licenciement après la fin de son détachement, demandée par la société, alors que l'article 66 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifié par la loi du 12 mars 2012, interdit le versement d'une telle indemnité, en excluant notamment l'application de l'article L.1234-9 du code du travail au bénéfice du fonctionnaire détaché.

i/ Clause de non-concurrence

Un arrêt du **27 mars 2024** (n° [22-15.662](#) F-D) relève, dans la ligne de nombreux précédents, que **la date du départ effectif de l'entreprise doit être retenue comme date du début de l'obligation de non concurrence pesant sur le salarié**, comme date d'exigibilité de la contrepartie financière et comme terme de la période de référence servant au calcul de l'indemnité.

4 – Institutions représentatives

a/ Représentant syndical au CSE

Dans le prolongement d'un arrêt antérieur (Soc., 8 septembre 2021, n° 20-13.694 FS-B, cf. Actualité jurisprudentielle de l'été 2021, 4, b) un arrêt du **20 mars 2024** (n° [23-18.331](#) F-B) énonce que **la possibilité de désigner un délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés,**

résultant d'une disposition conventionnelle (en l'espèce, l'article 8 de la convention collective nationale des établissements et services pour personnes inadaptées du 15 mars 1966) **n'autorise pas pour autant la désignation d'un représentant syndical auprès du CSE.**

b/ Salariés investis d'un mandat protecteur

*membre d'une commission régionale de conciliation

Un arrêt du **20 mars 2024** (n° [22-15.857](#) F-D) rappelle une solution déjà retenue dans un arrêt du 1^{er} février 2017 (n° 15-24.310, PBRI, cf. Actualité jurisprudentielle de février 2017, 4, f) : **les salariés qui sont membres** (suppléant, en l'espèce) **d'une commission régionale de conciliation instituée par voie conventionnelle en application de l'article L.2234-3 du code du travail, bénéficient de la protection contre les licenciements** prévue par l'article L.2411-3 du code du travail au bénéfice des délégués syndicaux. **Tel est le cas pour les membres désignés en application de la convention collective nationale des entreprises de propreté.**

*autorisation de transfert

Un arrêt du **20 mars 2024** (n° [22-17.043](#) F-D) rappelle qu'**une autorisation de transfert donnée par l'inspecteur du travail dans un cadre conventionnel s'impose au juge judiciaire**, peu important que cette autorisation ait fait l'objet d'un recours qui est dépourvu d'effet suspensif, de sorte que constitue un trouble manifestement illicite le refus du nouvel employeur de poursuivre le contrat de travail.

5 – Négociation collective

*périmètre d'une UES

Un arrêt du **6 mars 2024** (n° [22-13.672](#) FS-B) juge que **l'accord collectif qui reconnaît l'existence d'une unité économique et sociale ou qui en modifie les contours ne constitue pas un accord interentreprises** dont les conditions de négociation et de validité relèveraient des articles L.2313-9, L.2232-36 et L.2232-36 du code du travail mais un accord collectif signé selon les conditions de droit commun. Il **casse en conséquence une décision qui, pour considérer qu'un syndicat qui n'avait pas obtenu au moins 10% des suffrages exprimés à l'échelle de l'ensemble des entreprises concernés ne devait pas être appelé à la négociation, alors que cette organisation était représentative dans une des entités composant l'UES. En somme, l'accord collectif qui détermine ou modifie le périmètre d'une UES est un accord d'entreprise.**

*statut collectif applicable

Un arrêt du **27 mars 2024** (n° [22-15.519](#) F-B) rappelle que **pour déterminer la convention collective applicable il convient de rechercher quelle est la nature de l'activité principale de l'entreprise et de vérifier que cette activité entre dans le champ d'application de la convention collective invoquée.** Il casse en conséquence une décision qui avait fait application de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du 21 décembre 1950 à une entreprise de transport sanitaire assurant un transport assis personnalisé par taxi, alors que cette activité particulière ne

pouvait être assimilée à un transport par ambulance relevant de cette convention.

6 – Elections

*contestation du protocole préélectoral

Un arrêt du **20 mars 2024** (n° [22-23.929](#) F-D) rappelle qu'un syndicat qui, **sans exprimer de réserves, a participé à la signature du protocole d'accord préélectoral ou qui a présenté des candidats n'est pas recevable à contester cet accord au motif qu'il n'a pas été invité à sa négociation** (En ce sens déjà : Soc., 24 novembre 2021, n° 20-20.962 F-B, Actualité jurisprudentielle de novembre 2021, 5, b ; 18 mai 2022, n° 21-11.737 F-B, Actualité jurisprudentielle de mai 2022, 5, b).

7 – Contentieux prud'homal

a/ Contentieux international

Faisant suite à un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 8 juin 2023 (Aff. C-567/21), répondant à une question préjudicielle renvoyée par la chambre sociale le 8 septembre 2021 et portant sur l'interprétation du Règlement CE n° 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions civiles et commerciales, un arrêt du **6 mars 2024** (n° [19-20.538](#) FS-B) casse une décision qui s'était prononcée sur les demandes salariales et indemnitaires d'un salarié ayant auparavant obtenu d'une juridiction du travail britannique compétente pour en connaître (Employment tribunal) une indemnité compensatoire en raison de son licenciement jugé abusif, alors que les nouvelles demandes soumises à la

juridiction française n'avaient pas été formées devant la juridiction anglaise et qu'elles se heurtaient à l'obligation de concentration des demandes résultant à l'époque de l'article R.1452-6 du code du travail (unicité d'instance). Autrement dit, **les règles régissant la recevabilité de ces demandes devant la juridiction du travail française pouvaient être opposées par l'employeur en considération des effets du jugement rendu par la juridiction du travail britannique.** Il faut y voir une conséquence de la reconnaissance de cette décision étrangère, en application de l'article 33 du Règlement, qui entraîne son intégration dans l'ordre juridique de l'Etat membre et l'application en conséquence des règles procédurales en vigueur dans cet Etat.

b/ Clause attributive de juridiction

Un arrêt du **20 mars 2024** (n° [22-22.956](#) F-D) fait application des dispositions de l'article 23 du Règlement (UE) n° 1215/2012 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, selon lesquelles il ne peut être dérogé aux règles de compétence résultant du Règlement en matière de contrats individuels de travail que par des conventions postérieures à la naissance du différend ou qui permettent au travailleur de saisir d'autres juridictions. Il rejette en conséquence, par substitution de motif, le pourvoi dirigé contre une décision qui avait retenu sa compétence en tant que juridiction du domicile de l'employeur établi en France, en relevant **que la clause attributive de juridiction opposée par l'employeur et désignant les juridictions de Singapour était stipulée dans le contrat de travail et à ce titre antérieur à la naissance**

du différend, de sorte qu'elle ne pouvait produire ses effets.

8 – Sécurité sociale (2^{ème} chambre civile)

a/ Indemnités journalières

*condition de versement

Un arrêt du **21 mars 2024** (n° [22-11.242](#) F-B) relève que **les indemnités journalières ne sont exigibles qu'à la condition que le médecin traitant ait constaté une incapacité de travail dans un certificat médical, y compris en cas de prolongation de l'arrêt de travail initial.**

*assiette

D'un autre arrêt du **21 mars 2021** (n° [21-18.015](#) F-B) il résulte que **le droit aux indemnités journalières s'apprécie sur la base des salaires effectivement versés pendant la période précédant l'interruption de travail, sans qu'il y ait lieu de prendre en compte les salaires perçus ultérieurement.**

b/ Accidents du travail et maladies professionnelles

Un arrêt du **23 mars 2024** (n° [22-13.085](#) F-B), relatif au régime du chef d'exploitation agricole, retient que la rente n'est due que si le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 30 % (L.752-6 du code rural et de la pêche) et **qu'en cas d'accidents successifs le taux se rapportant au dernier accident ne s'ajoute aux taux des incapacités antérieures que si le taux d'incapacité lié au dernier accident est au moins égal à 30 %.**

c/ Prestations diverses

***allocation pour enfant handicapé (6^{ème} catégorie)**

Un arrêt du **21 mars 2024** (n° [22-17.006](#) F-B) juge que **la condition d'attribution tenant aux contraintes permanentes de surveillance et de soins ne dépend pas uniquement de la nécessité de soins médicaux.**

***allocation supplémentaire d'invalidité**

Un arrêt du **7 mars 2024** (n° 23-40.025 F-B) a transmis au Conseil constitutionnel une QPC portant sur les dispositions issues de la loi du 17 décembre 2008 (n° 2008-1330) qui font dépendre l'attribution de cet avantage non seulement des ressources de l'allocataire mais aussi de celles de son concubin, **la constitutionnalité de cette condition pouvant être discutée au regard de l'égalité devant les charges publiques, de la dignité de la personne, de la protection de la vie familiale et du droit de propriété.**

d/ Retraite SNCF

Un arrêt du **21 mars 2024** (n° [21-24.984](#) F-B) approuve une cour d'appel d'avoir jugé que la majoration de pension prévue en cas de lutte soutenue ou d'atteinte subie à l'occasion des fonctions ou d'acte de dévouement (décret n° 2008-639 du 30 juin 2008) n'est pas due du seul fait de violences volontaires subies par l'agent, mais **suppose que l'acte de violence en cause mette en péril les institutions de la République ou porte atteinte à l'intégrité du territoire national.**

e/ Chômage

Un arrêt du **21 mars 2024** (n° [22-13.533](#) F-B) rappelle qu'un **revenu de remplacement n'est dû que si la personne se trouve dans la nécessité de chercher un nouvel emploi** et que tel n'est pas la situation de la gérante de plusieurs sociétés dont les mandats sociaux en cours excluent qu'elle soit à la recherche d'un emploi.