

Actualité jurisprudentielle

(avril 2024)

1 – Formation du contrat de travail	2
2 – Exécution du contrat de travail	2
a/ Transfert du contrat.....	2
b/ Engagement unilatéral à durée déterminée.....	2
c/ Temps de travail.....	2
d/ Congés.....	3
e/ Créances salariales.....	3
f/ Télétravailleurs.....	3
g/ Activité partielle.....	4
3 – Rupture du contrat de travail	4
a/ Motifs multiples de licenciement.....	4
b/ Accord de mobilité.....	4
c/ Licenciement pour motif économique.....	4
d/ Licenciement pour inaptitude.....	5
e/ Prescription.....	5
4 – Institutions représentatives du personnel	5
a/ Transfert du CE au CSE.....	5
b/ Activités sociales et culturelles.....	5
c/ Salariés investis d’un mandat protecteur.....	5
5 – Négociation collective	6
a/ Négociation obligatoire.....	6
b/ Avenant de révision.....	6
6 – Procédure	7
7 – Sécurité sociale	7
a/ Opérations de contrôle.....	7
b/ Répétition de l’indu.....	7
c/ Accident du travail.....	7
d/ Délais de recours.....	7
e/ Pénalité.....	8
f/ Réparation des conséquences de risques sanitaires.....	8

1 – Formation du contrat de travail

*requalification d'un contrat de mission

Selon un arrêt du [24 avril 2024 \(n° 22-21.818 FS-B\)](#), si la requalification d'un contrat de mission en contrat à durée indéterminée est ordonnée tant à l'égard de l'entreprise utilisatrice que de l'entreprise de travail temporaire, **le droit d'option ouvert au salarié dont le licenciement est nul**, qui lui permet de choisir entre la poursuite du contrat de travail ou des dommages-intérêts réparant le préjudice subi, **ne lui permet pas de demander l'indemnisation de la rupture atteinte de nullité quand il a demandé sa réintégration dans l'entreprise utilisatrice**, ces deux actions étant exclusives l'une de l'autre.

2 – Exécution du contrat de travail

a/ Transfert du contrat

Un arrêt du [3 avril 2024 \(n° 22-10.261 F-B\)](#) précise qu'en cas de résiliation du contrat de location-gérance d'un fonds de commerce qui demeure exploitable, la date de transfert des contrats de travail est celle de la résiliation du contrat, en cassant une décision qui avait retenu la date de la réception des clés par bailleur, à la suite de la liquidation judiciaire de l'employeur.

b/ Engagement unilatéral à durée déterminée

Un arrêt du [3 avril 2024 \(n° 22-16.937 FS-B\)](#) énonce qu'un engagement unilatéral de

l'employeur pris pour une durée déterminée cesse de produire effet au terme fixé par celui-ci, sans que l'employeur soit alors tenu d'en informer les salariés concernés et les représentants du personnel. La solution serait sans doute différente si, après l'expiration du terme convenu, l'employeur continuait à exécuter son engagement, ce qui lui conférerait alors, soit la nature d'un engagement à durée indéterminée, soit la valeur d'un usage.

c/ Temps de travail

*heures supplémentaires

D'un arrêt du [24 avril 2024 \(n° 22-22.286 FS-B\)](#) il résulte que la contestation de la validité d'une convention de forfait dont dépend le succès d'une demande en paiement d'heures supplémentaires ne constitue qu'un moyen et non une prétention, au sens de l'article 4 du CPC, de sorte qu'en appel il n'est pas nécessaire que cette contestation figure dans le dispositif des conclusions pour que la juridiction d'appel se prononce sur la demande salariale dont elle est saisie.

*temps partiel modulé

Un arrêt du [24 avril 2024 \(n° 22-15.967 F-B\)](#) retient que l'invalidité d'un accord instaurant une modulation de la durée du travail, en application de l'article L.3123-25 du code du travail (avant la loi n° 2008-789 du 20 août 2008), n'entraîne pas la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à plein temps. Mais cet arrêt rappelle par ailleurs que lorsque les modalités relatives au programme indicatif de la répartition du temps de travail ne sont pas respectées, il

incombe à l'employeur de prouver que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et de justifier qu'il ne devait pas se tenir constamment à sa disposition, sous peine de requalification du contrat de travail à temps partiel modulé en contrat de travail à temps complet.

***nullité de la convention de forfait**

Un arrêt du **24 avril 2024 (n° 22-20.539 F-B)** reprend la position d'un arrêt antérieur (Soc., 8 novembre 2017, n° 15-22.758 FS-B, cf. Actualité jurisprudentielle de novembre 2017, 1, d, p.3), selon laquelle **les dispositions prévues dans l'avenant du 7 avril 2000, relatif à la réduction du temps de travail, à la convention collective nationale des cabinets d'avocats du 17 février 1995, pour les avocats salariés, ainsi que dans l'avenant n° 15 du 25 mai 2012, ne permettent pas à l'employeur de remédier en temps utile à une charge de travail incompatible avec une durée raisonnable, ne garantissent pas une amplitude et une charge de travail raisonnables et n'assurent pas une bonne répartition du travail dans le temps.** Statuant sur un moyen relevé d'office, l'arrêt ajoute qu'il revenait à la cour d'appel de vérifier si les dispositions de la charte des bonnes pratiques en matière d'organisation du temps de travail, en vigueur dans l'entreprise, répondaient aux exigences de l'article L.3121-65 du code du travail et si l'employeur avait effectivement accompli son obligation de s'assurer régulièrement que la charge de travail de la salariée était raisonnable et permettait une bonne répartition du travail dans le temps.

d/ Congés

Un arrêt du **24 avril 2024 (n° 22-13.664 F-B)** approuve une cour d'appel d'avoir jugé qu'un **professeur d'éducation physique et sportive employé par un établissement privé pour les besoins d'une école primaire (ISEP, devenu ITEP) ne pouvait prétendre au bénéfice du régime des congés payés accordé aux professeurs d'EPS des lycées et collèges dès lors qu'il n'était pas établi qu'un enseignement du second degré était assuré dans cet établissement.**

e/ Créances salariales

***discrimination illicite (grève)**

Un arrêt du **3 avril 2024 (n° 22-23.321 F-D)** relève que **ne constitue pas une mesure discriminatoire l'attribution aux seuls salariés non-grévistes d'une prime exceptionnelle liée à un surcroît de travail ou à la réalisation de tâches autres que celles prévues au contrat de travail.** Il casse en conséquence une décision qui avait accordé cette prime à tous les salariés non-grévistes sans vérifier qu'elle était liée, pour eux tous, à un surcroît de travail.

***prescription**

Constatant que **la faculté de saisir la commission nationale paritaire de conciliation compétente pour connaître des différends individuels ou collectifs entre Pôle emploi et son personnel ne fait pas obstacle à la saisine du juge prud'homal,** un arrêt du **3 avril 2024 (n° 22-23.870 F-D)** en déduit que la saisine de cette commission **n'interrompt pas le délai de prescription** prévu par l'article L.1471-1 du code du travail.

f/ Télétravailleurs

Un arrêt du **24 avril 2024 (n° 22-18.031 F-B)** approuve une cour d'appel d'avoir jugé que **les salariés contraints de travailler dans l'entreprise pendant la période de covid et les télétravailleurs ne se trouvaient pas dans la même situation, au regard de la privation du service d'une cantine de l'entreprise**, compensée pour les premiers par une indemnité dite de « cantine fermée », de sorte que la différence de traitement subie par les télétravailleurs exclus du bénéfice de cette prime était justifiée.

g/ Activité partielle

D'un arrêt du **24 avril 2024 (n° 22-20.415 F-B)** il résulte que la **base de calcul de l'indemnité d'activité partielle** (R.5122-18 du code du travail) est constituée par la **rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés**, selon la règle dite du maintien du salaire.

3 – Rupture du contrat de travail

a/ Motifs multiples de licenciement

Un arrêt du **3 avril 2024 (n° 19-10.747 F-D)** rappelle qu'à la condition de respecter les règles de procédure applicables à chaque cause de licenciement, **l'employeur peut invoquer des motifs différents de rupture inhérents à la personne du salarié dans la lettre de licenciement, dès lors qu'ils procèdent de faits distincts** (en l'espèce, un fait fautif atteint par la prescription et une insuffisance professionnelle).

b/ Accord de mobilité

Un arrêt du **3 avril 2024 (n° 22-21.562 F-D)** renvoie à la CJUE une question portant sur la conformité du régime de la rupture du contrat de travail d'un salarié ayant refusé une modification de son contrat prévue dans un accord de mobilité (dispositif supprimé par l'ordonnance n° 2017-1385, qui lui a substitué les accords de performance collective), **au regard de la directive n° 98/59/CE**, en ce que le code du travail qualifie cette rupture d'individuelle, quel que soit le nombre des licenciements, et en ce qu'il exclut toute consultation des représentants du personnel.

c/ Licenciement pour motif économique

***signature du PSE négocié**

Un arrêt du Conseil d'Etat du **3 avril 2024 (n° 465582, au Lebon)** retient que, si l'accord collectif majoritaire qui met en place un PSE doit être signé par les membres des syndicats habilités par leurs statuts, **une ratification a posteriori, expresse ou tacite, par l'organe habilité, reste possible lorsque le signataire n'avait pas le pouvoir de le faire, y compris après la validation de l'accord collectif par le Dreets.**

***ordre des licenciements**

Dans un arrêt rendu le **12 avril 2024 (n° 459650, au Lebon)** le Conseil d'Etat admet que **le critère des qualités professionnelles puisse être constitué, pour une catégorie de salariés, par la prise en considération de la mobilité professionnelle ou géographique**, dès lors que cet élément peut être en rapport avec les qualités professionnelles, telle la faculté

d'adaptation aux évolutions de l'entreprise. L'arrêt précise par ailleurs que si le Dreets doit s'assurer que l'employeur a étudié les propositions du CSE et y apporté une réponse motivée, il ne lui appartient pas d'apprécier la pertinence de cette réponse au regard de la situation de l'entreprise.

d/ Licenciement pour inaptitude

Un arrêt du [24 avril 2024 \(n° 22-19.401 F-B\)](#) admet que **le salarié qui conteste dans les délais son licenciement motivé par une inaptitude médicalement constatée puisse se prévaloir, au soutien de cette contestation, d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité qui serait à l'origine de l'inaptitude, alors même que les faits allégués seraient atteints par la prescription.**

e/ Prescription

Rappelant que **la durée de la prescription dépend de la nature de la créance invoquée**, un arrêt du [24 avril 2024 \(n° 239-11.824 F-B\)](#) en déduit, d'une part, que **l'action en paiement de dommages-intérêts au titre d'un licenciement nul ou dépourvu de cause réelle et sérieuse, relève de la prescription prévue par l'article L.1471-1 du code du travail**, même si cette demande est la conséquence de la requalification d'un contrat de mission en contrat à durée indéterminée ; d'autre part, que **l'action en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et d'indemnités de congés payés s'y rapportant est soumise à la prescription triennale de l'article L.3245-1 du code du travail**, ces créances ayant une nature salariale.

4 – Institutions représentatives du personnel

a/ Transfert du CE au CSE

Constatant que l'ensemble des biens, droits, obligations, créances et dettes du comité d'établissement est transmis de plein droit au CSE, à l'issue des réunions prévues par l'article 9-VI de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, un arrêt du [24 avril 2024 \(n° 21-24.964 F-D\)](#) en tire comme conséquence que **l'erreur résultant de la signification au comité d'établissement de la déclaration d'appel constitue une simple irrégularité de forme qui n'a causé aucun grief à l'employeur.**

b/ Activités sociales et culturelles

Un arrêt du [3 avril 2024 \(n° 22-16.812 F-B\)](#) casse une décision qui avait admis que **le bénéficiaire des activités sociales et culturelles du CSE pouvait être limité aux salariés ayant une ancienneté de plus de six mois**, en énonçant que **s'il revient au CSE de définir ses actions en matière sociale et culturelle, ouvertes à tout le personnel et aux stagiaires, il ne peut subordonner leur accès à une condition d'ancienneté.**

c/ Salariés investis d'un mandat protecteur

*régularité de la demande d'autorisation

Un arrêt du Conseil d'Etat du [3 avril 2024 \(n° 470440, au Lebon\)](#) reconnaît à l'employeur **la possibilité de régulariser de manière rétroactive une demande d'autorisation de licencier présentée par une personne qui n'avait pas qualité pour le**

faire, avant que l'inspecteur du travail se prononce

***plan de départ volontaire**

Dans un arrêt du **3 avril 2024 (n° 469694, au Lebon)** le Conseil d'Etat, reprenant en cela la position antérieure de la chambre sociale (Soc., 8 février 2012, n° 10-27.176) retient que **l'administration du travail ne doit pas se prononcer sur l'existence d'un motif économique de licenciement** lorsque la rupture du contrat de travail résulte de la mise en œuvre d'un plan de départ volontaire prévu dans un **PSE homologué ou ratifié**.

***sauvegarde de la compétitivité**

Un arrêt du Conseil d'Etat **du 3 avril 2024 (n° 471271, au Lebon)**, **admet qu'une association** (de médiation sociale urbaine, en l'occurrence) **puisse se prévaloir d'une menace pesant sur sa compétitivité**, dont il appartient à l'administration du travail de vérifier la réalité, pour licencier un salarié investi d'un mandat.

***annulation de l'autorisation**

Dans un arrêt du **3 avril 2024 (n° 22-13.478 F-D)**, la chambre sociale **approuve une cour d'appel d'avoir jugé qu'une demande de réintégration n'avait pas été faite par le salarié évincé**, dans le délai accordé à cette fin, **en écartant la demande présentée par un syndicat déclarant accompagner le salarié, sans qu'un mandat donné à cette fin soit joint**. L'arrêt rappelle par ailleurs que l'indemnité due au salarié en application de l'article L.2242-1 du code du travail constitue un complément de salaire et qu'à ce titre elle ouvre droit au paiement des congés payés correspondants.

5 – Négociation collective

a/ Négociation obligatoire

Revenant sur une jurisprudence antérieure selon laquelle **la négociation annuelle obligatoire devait se tenir au niveau de l'entreprise, un périmètre inférieur ne pouvant être retenu que si aucune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ne s'y oppose** (cf. Soc., 12 juillet 2016, n° 14-25.794, Actualité jurisprudentielle de l'été 2016, 5), en raison des nouvelles dispositions issues de la loi du 17 août 2015 (n° 2015-994) et des ordonnances de septembre 2017, qui autorisent la conclusion d'un accord de méthode précisant notamment les thèmes de la négociation dans le groupe, l'entreprise ou l'établissement, un arrêt du **3 avril 2024 (n° 22-15.784 F-B)** **admet qu'un accord collectif négocié et signé dans l'entreprise aux conditions de droit commun, détermine, lorsque l'entreprise comporte des établissements distincts, les niveaux auxquels la négociation obligatoire (L.2242-1) doit se tenir**.

b/ Avenant de révision

Un arrêt du **3 avril 2024 (n° 23-14.521 F-D)** reconnaît aux partenaires sociaux le **droit de conclure**, dans les conditions définies par l'article L.2261-7 du code du travail, **un avenant de révision d'un accord de branche à durée indéterminée mettant fin à cet accord, dès lors que son extinction prend effet à compter de l'entrée en vigueur d'un autre accord dont le champ d'application couvre en totalité le champ géographique et professionnel de l'accord ainsi abrogé**.

6 – Procédure

*préliminaire de conciliation

Un arrêt du **24 avril 2024 (n° [22-20.472 FS-B](#))**, considérant que le **bureau de conciliation et d'orientation a une compétence générale** pour régler tout différend né à l'occasion du contrat de travail, en déduit que **les parties qui comparaissent volontairement devant lui sont libres d'étendre l'objet de leur conciliation à des questions autres que celles relatives aux indemnités de rupture** et qu'en conséquence **la conclusion dans ce cadre d'une transaction emportant renonciation à toutes réclamations et indemnités, en contrepartie d'une indemnité forfaitaire, ne permettait plus au salarié de demander paiement d'une contrepartie financière à la clause de non-concurrence, comprise dans le champ de l'accord transactionnel.**

7 – Sécurité sociale

a/ Opérations de contrôle

Un arrêt du **25 avril 2024 (n° [21-16.779 F-B](#))** précise que lorsqu'une opération de contrôle porte sur plusieurs établissements distincts et donne ensuite lieu à des redressements distincts, **ce qui été jugé sur le recours contre un redressement portant sur l'un des établissements contrôlés n'a pas autorité de chose jugée en cas de contestation des autres redressements.**

b/ Répétition de l'indu

Un arrêt du **25 avril 2024 (n° [22-11.613 F-B](#))** rappelle que **lorsque l'organisme social**

établit la nature et le montant de l'indu, c'est au professionnel de santé de discuter les éléments de preuve et d'apporter des éléments contraires, par tous moyens, au cours des opérations de contrôle ou à l'occasion d'un recours amiable et contentieux.

c/ Accident du travail

Selon un arrêt du **25 avril 2024 (n° [22-16.197 F-B](#))**, en cas d'accident pouvant entraîner la reconnaissance d'une faute inexcusable, la prescription biennale opposable aux demandes d'indemnisation complémentaire de la victime ou de ses ayants droit court à compter de la date de l'accident ou de la cessation du paiement de l'indemnité journalière et il est interrompu par l'exercice de l'action en reconnaissance de l'origine professionnelle de l'accident, en ne recommençant alors à courir qu'à partir de la reconnaissance de ce caractère professionnel.

d/ Délais de recours

Un arrêt du **25 avril 2024 (n° [22-15.393 F-B](#))** relève que **les délais de recours préalable et de recours contentieux ne sont opposables qu'à la condition d'avoir été mentionnés dans la notification de la décision contestée** ou, en cas de décision implicite, dans l'accusé de réception de la demande, pour en déduire qu'en l'absence d'un accusé de réception du recours préalable mentionnant les délais et voies de recours, la forclusion de son recours contentieux ne peut être opposée au requérant dont le recours préalable, qui constitue une demande, a fait l'objet d'une décision implicite de rejet de la commission de recours amiable. L'arrêt ajoute que ces dispositions sont applicables au recours de

l'employeur qui conteste la décision d'une caisse attribuant un taux d'incapacité permanente à la victime d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou d'une rechute.

e/ Pénalité

D'un arrêt rendu le [25 avril 2024 \(n° 22-11.580 F-B\)](#) il résulte que **lorsque le bénéficiaire de prestations familiales exerce un recours gracieux contre une décision du directeur de l'organisme gérant ce régime qui prononce une pénalité, une commission composée et constituée au sein du conseil d'administration de l'organisme doit être réunie** et que, s'agissant d'une formalité substantielle, **il n'est pas possible de notifier le montant définitif de la pénalité, ni d'assurer son recouvrement, avant que cette commission ait rendu son avis ou soit réputée l'avoir rendu, sous peine de nullité de la pénalité.**

f/ Réparation des conséquences de risques sanitaires

Un arrêt du [25 avril 2024 \(n° 22-10.480 F-B\)](#) portant sur l'action de groupe prévue par le code de la santé publique en vue de la réparation des conséquences de risques sanitaires retient que **le juge de la mise en état est compétent, dans la première phase de l'action de groupe, pour ordonner une mesure d'instruction limitée aux points techniques de nature à éclairer les juges du fond sur les questions relatives à la mise en cause de la responsabilité du producteur, du fournisseur ou du prestataire utilisant le produit, à la définition des critères de rattachement à l'action de groupe et aux dommages pouvant être réparés.**