

Actualité jurisprudentielle

(mai 2024)

1 – Conclusion et qualification du contrat de travail	3
2 – Exécution du contrat de travail	3
a/ Transfert du contrat de travail	3
b/ Harcèlement	3
c/ Discrimination	5
d/ Temps de travail.....	5
e/ Rémunération	6
f/ Intéressement et participation	6
3 – Rupture du contrat de travail	6
a/ Licenciement discriminatoire	6
b/ Licenciement disciplinaire.....	7
c/ Licenciement économique	8
d/ Licenciement pour inaptitude	9
e/ Rupture amiable.....	11
f/ Démission	11
g/ Obligation de non-concurrence	11
h/ Indemnisation de la rupture	11
4 – Institutions représentatives du personnel	12
a/ Administrateur de mutuelle.....	12
b/ Salarié détaché	13
c/ Transfert du contrat de travail d’un salarié protégé	13
d/ Exercice du mandat représentatif	13
5 – Négociation collective	13
a/ Interprétation d’un accord collectif	13
b/ Fusion de branches.....	14
c/ Accord de substitution	14
d/ Caducité d’un accord collectif	14
6 – Contentieux prud’homal	15
a/ Privilège de juridiction	15
b/ Procédure d’appel	15

FIDERE

AVOCATS

7 – Syndicats	15
8 – Contentieux de la sécurité sociale (<i>2^{ème} chambre civile</i>).....	16
a/ Indemnités journalières.....	16
b/ Cotisations.....	16
c/ Accidents du travail et maladies professionnelles	16

1 – Conclusion et qualification du contrat de travail

*effet de la requalification d'un contrat

Un arrêt du **7 mai 2024** (n° [22-22.606 F-D](#)) rappelle que la requalification d'un contrat commercial en contrat de travail ne suffit pas à établir que sa rupture est sans cause réelle et sérieuse et qu'il convient en ce cas de vérifier si la lettre de rupture vaut lettre de licenciement et si les motifs de rupture constituent ou non une cause réelle et sérieuse de licenciement.

2 – Exécution du contrat de travail

a/ Transfert du contrat de travail

*transfert conventionnel

Deux arrêts rendus le **15 mai 2024** se sont prononcés sur l'application de dispositions conventionnelles qui, dans certains secteurs, organisent un changement d'employeur en cas de perte d'un marché. L'un (n° [22-23.797 FS-B](#)) relève que, **dans le secteur des entreprises de propreté, les dispositions conventionnelles (art. 7.2 de la convention collective des entreprises de propreté du 26 juillet 2011, modifié en 2018) ne s'appliquent, pour le personnel de maîtrise, qu'aux salariés qui accomplissent 100 % de leur temps de travail sur le marché concerné, de sorte que l'employeur sortant est tenu de garder à son service ceux qui ne remplissent pas cette condition d'affectation exclusive.**

L'autre arrêt (n° [22-17.203 F-D](#)) applique aux **entreprises de prévention et de sécurité** ce qui a été déjà jugé à propos de la garantie d'emploi dans le secteur de la propreté (cf. Soc., 28 novembre 2007, n° 06-42.379 FS-B) : **un manquement de l'entreprise sortante à son obligation de communiquer des documents prévus par l'avenant du 28 janvier 2011 à l'accord du 5 mars 2002 ne fait obstacle au changement d'employeur que si l'entreprise entrante est mise dans l'impossibilité d'organiser la reprise du marché, à défaut de quoi le refus de reprendre le personnel chargé du marché constitue un trouble manifestement illicite auquel la juridiction des référés peut mettre fin.**

*effet du transfert légal

Dans deux arrêts du **22 mai 2024** (n° [23-10.214 FS-B](#) et [22-14.984 FS-B](#)), la chambre sociale confirme qu'**en cas d'application de l'article L.1224-1 du code du travail, les salariés qui changent d'employeur ont droit aux avantages collectifs en vigueur dans l'entreprise d'accueil, quelle que soit leur source** (accords collectifs, usages, engagements unilatéraux) dès lors qu'ils sont plus favorables que ceux dont ils jouissaient au service du précédent employeur (cf. Soc., 13 octobre 2016, n° 14-25.411 FS-B, Actualité jurisprudentielle d'octobre 2016, 2, f, p. 3)

b/ Harcèlement

*harcèlement moral

- *régime probatoire*

Un arrêt du **2 mai 2024** (n° [22-18.450 FS-B](#)) rappelle, dans la ligne de nombreux précédents, le régime probatoire particulier

prévu en la matière par l'article L.1154-1 du code du travail et qui déroge au droit commun. La directive que donnent les arrêts de la chambre sociale est toujours la même : **nécessité de suivre un raisonnement en deux temps et d'examiner les faits dans leur ensemble - et non isolément - et en totalité, sans faire peser la charge de la preuve sur le salarié, tenu seulement de présenter des éléments de fait propres à caractériser un harcèlement.** Or, en l'espèce, certains des faits évoqués par la salariée n'avaient pas été examinés, ce que relève le 21^{ème} motif de l'arrêt, alors qu'ils pouvaient constituer des agissements entraînant une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité de la salariée ou d'affecter sa santé (absence d'initiative de l'employeur à la suite d'un malaise, choc psychologique consécutif à un entretien, résistance de l'employeur aux doléances exprimées, traitement de faveur accordé à une supérieure hiérarchique, moins gravement sanctionnée pour des faits similaires).

- *moyen de preuve*

Dans la ligne de précédents (cf. Ass. Plén., 22 décembre 2023, n° 20-20.648 B+R, Actualité jurisprudentielle de décembre 2023, 2, c/, p. 4) un arrêt du **2 mai 2024 (n° 22-16.603 F-D)** relève que **le caractère illicite ou déloyal d'un moyen de preuve utilisé par l'employeur ne suffit pas à l'écartier des débats et que le juge doit apprécier, lorsque cela lui est demandé, si ce moyen de preuve porte atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en confrontant le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant ainsi justifier la production d'éléments** qui

portent 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.** Tel est le cas, dans cette espèce, pour des **enregistrements de conversations téléphoniques** entre le salarié et sa hiérarchie, opérées à l'insu de cette dernière : il convient de vérifier si les procès-verbaux dressés par un huissier étaient indispensables à l'exercice du droit à la preuve du salarié qui se plaignait d'un harcèlement moral et si l'atteinte portée à la vie personnelle de l'employeur était strictement proportionnée au but poursuivi.

- *obligation de sécurité*

Un arrêt du **2 mai 2024 (n° 22-18.459 F-D)** approuve une cour d'appel d'avoir jugé que **l'employeur, auquel un harcèlement moral avait été signalé, n'a pas manqué à son obligation de sécurité dès lors qu'il a effectué une enquête rapidement,** confiée à une commission comprenant des représentants du personnel et de la direction, que cette commission a entendu 25 personnes et qu'elle a conclu à l'absence de harcèlement de la part d'une supérieure hiérarchique.

***harcèlement sexuel**

Un arrêt du **2 mai 2024 (n° 21-14.828 F-D)** relève que l'article L.1153-5 du code du travail impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires afin de prévenir des faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de sanctionner son auteur et que **manque à cette obligation l'employeur qui, bien que les faits de harcèlement soient reprochés au président**

de l'association et ne soient pas détachables de la vie professionnelle, n'a effectué aucune mesure d'enquête à la suite de leur signalement.

c/ Discrimination

Un arrêt du **29 mai 2024 (n° 22-17.741 F-B)** fait application des **dispositions du code du travail en vigueur en Nouvelle-Calédonie** (art. Lp.2 112-1 et Lp. 323-5 du code du travail local) qui **interdisent de prendre notamment en considération l'activité syndicale pour arrêter une décision dans le cadre du contrat de travail**, en particulier en matière disciplinaire, en transposant, pour l'application de cette prohibition, le **régime probatoire applicable en métropole** aux cas de discrimination : le salarié doit **présenter des éléments de fait qui constituent selon lui une discrimination**, afin que le juge vérifie s'ils laissent supposer l'existence de la discrimination alléguée, **à charge ensuite pour l'employeur de prouver que sa décision est étrangère à toute discrimination**. Il rejette le pourvoi dirigé contre une décision qui avait retenu que le salarié, sanctionné après sa participation à une grève illicite, n'établissait pas de faits pouvant caractériser une discrimination en raison de son activité syndicale.

d/ Temps de travail

***horaire collectif**

D'un arrêt du **7 mai 2024 (n° 22-23.032 F-D)** il résulte que **l'absence de consultation des représentants du personnel sur une modification de l'horaire collectif ne dispense pas un salarié de le respecter**, dès lors que son contrat de travail ne comporte pas d'horaire de travail précis, de sorte

qu'un refus de le respecter caractérise une faute.

***travail dominical**

Dans un arrêt du **15 mai 2024 (n° 22-23.399 FS-B)**, la chambre sociale se prononce sur la **conformité au droit européen de l'obligation à laquelle sont tenues les entreprises exploitant des commerces de détail alimentaires de permettre à leur personnel de bénéficier d'un repos hebdomadaire le dimanche à partir de 13 heures**. L'arrêt écarte les griefs exposés par une entreprise vendant des produits alimentaires casher en retenant, en premier lieu, que la liberté d'entreprendre consacrée par l'article 16 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne peut être limitée pour permettre aux travailleurs de bénéficier d'un temps de repos suffisant ; ensuite qu'une atteinte à l'interdiction des discriminations, notamment religieuses, prévue par l'article 21 § 1 de cette Charte, ne peut être invoquée par une personne morale ; en troisième lieu, que l'inclusion du dimanche dans la période de repos est laissée à l'appréciation des Etats membres, et que la décision de référé n'a pas ordonné l'employeur de fermer son commerce le dimanche à 13 heures, mais lui a ordonné de cesser d'employer des salariés le dimanche après 13 heures, en raison du trouble manifestement illicite causé par la violation de l'article L.3132-13 du code du travail.

***travail à temps partiel**

Dans un arrêt du **22 mai 2024 (n° 22-11.623 F-B)**, la chambre sociale juge, d'une part, par un motif substitué et de pur droit que le

seul fait que le contrat de travail à temps partiel fixe une durée de travail inférieure au minimum légal de 24 heures par semaine n'entraîne pas la requalification en contrat de travail à temps complet ; d'autre part, que, s'agissant des travailleurs étrangers titulaires d'un titre de séjour ou d'un visa d'une durée supérieure à trois mois portant la mention « étudiant », la durée du travail hebdomadaire ne peut excéder 18 heures, de sorte que le salarié employé moins de 24 heures par semaine ne peut prétendre au paiement d'un complément de rémunération sur ce fondement.

e/ Rémunération

*saisie des rémunérations

Un arrêt de la 2^{ème} chambre civile du **2 mai 2024 (n° 21-22.541 FS-B)** rappelle que si le créancier muni d'un titre exécutoire constatant une créance liquide et exigible peut faire procéder à la saisie de rémunérations dues par un employeur à son débiteur, **le débiteur doit être informé avant l'audience de conciliation de l'objet de la demande et de l'état des sommes réclamées, sans que le créancier saisissant puisse substituer un autre titre exécutoire à celui qui est joint à sa requête.** Il casse en conséquence une décision qui avait pris en compte le montant majoré d'une créance indemnitaire allouée en appel, alors que la requête initiale faisait état du montant moins élevé accordé en première instance, de sorte que **la nouvelle créance résultant de l'arrêt d'appel aurait dû donner lieu à une nouvelle requête.**

*droit de retrait

Tout en rappelant les dispositions de l'article L.4131-3 du code du travail qui interdisent toute sanction ou retenue de salaire à l'encontre d'un travailleur qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, un arrêt du **22 mai 2024 (n° 22-19.849 FS-B)** admet que l'employeur puisse effectuer une **retenue de salaire** lorsque les conditions d'exercice de ce droit ne sont pas remplies, sans être tenu de saisir préalablement le juge.

f/ Intéressement et participation

Selon un arrêt du **15 mai 2024 (n° 22-21.109 F-D)**, la clause d'un accord d'intéressement ou de participation qui exclut les salariés détachés à l'étranger ou expatriés doit être **réputée non écrite**, dès lors qu'ils ont vocation à bénéficier de ces avantages.

3 – Rupture du contrat de travail

a/ Licenciement discriminatoire

*Orientation sexuelle

Dans un arrêt du **7 mai 2024 (n° 49014/16, X/Russie)** la cour européenne des droits de l'homme considère comme contraire à l'article 8 de la Convention européenne, relatif à la protection de la vie privée et familiale, le licenciement d'une enseignante en raison d'une « orientation sexuelle non traditionnelle » qualifiée par le juge national d'immorale.

*Travailleur handicapé

Dans un arrêt de formation plénière du **15 mai 2024** (n° [22-11.652 FP-B+R](#)), longuement motivé, la chambre sociale rappelle le **régime probatoire applicable en matière de discrimination**, ainsi que les **obligations qui s'imposent à l'employeur**, tant au regard de la Convention relative aux droits des personnes handicapées, signée à New York le 30 mars 2007, et de la directive n° 200/78/CE du 27 novembre 2000, qu'en vertu de l'article L.5213-6 du code du travail, pour permettre à un travailleur handicapé de bénéficier des mesures nécessaires et appropriées pouvant lui permettre notamment d'exercer son emploi ou d'y progresser, sauf dans le cas où les charges qui en résultent sont disproportionnées. Il casse une décision qui avait prononcé la nullité du licenciement d'un travailleur handicapé, en raison de son inaptitude, au motif que l'employeur n'avait proposé aucune mesure de reclassement, sans toutefois respecter le régime probatoire prévu par l'article L.1134-1 du code du travail et sans **se prononcer sur l'impossibilité matérielle de prendre les mesures sollicitées ou préconisées** ou sur la **caractère disproportionné pour l'entreprise des charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures**.

***discrimination raciale**

Un arrêt du **15 mai 2024** (n° [22-16.287 F-D](#)) casse une décision qui avait exclu la **nullité de la rupture d'un contrat de travail**, invoquée par une salariée demandant la **résiliation judiciaire de son contrat**, alors que la cour d'appel constatait que **des propos à caractère raciste, tenant à la couleur de la peau de l'intéressée, avaient été tenus par sa supérieure hiérarchique au**

cours d'un repas de Noël avec des collègues de travail organisé par le comité d'entreprise, ce dont il résultait que la salariée présentait des **éléments laissant supposer une discrimination liée à ses origines**. L'arrêt rappelle une nouvelle fois à cette occasion, la démarche probatoire que doivent suivre les juges, en application de l'article L.1134-1 du code du travail.

b/ Licenciement disciplinaire

***procédure disciplinaire**

L'arrêt précité du **2 mai 2024** (n° [22-18.450 F-B](#)) se prononce également sur le point de départ du délai de notification du licenciement dans un cas où **une convention collective permet à l'employeur de saisir une commission disciplinaire, préalablement à la sanction, sauf si le salarié s'y oppose**. La cour d'appel avait considéré que le délai d'un mois courait à compter de l'entretien préalable, dès lors que l'instance disciplinaire n'avait pas été consultée du fait de l'opposition de la salariée. Son arrêt est cassé au motif que **le délai de notification, interrompu par la mise en œuvre de cette procédure consultative, avait couru à nouveau à partir du jour où la salariée avait manifesté son refus d'une consultation de l'instance disciplinaire**.

***liberté d'expression**

Un arrêt du **7 mai 2024** (n° [22-18.699 F-D](#)) rappelle que, **sauf abus, le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci de sa liberté d'expression**, pour casser une décision qui avait jugé que constituait une cause réelle et sérieuse de licenciement l'expression par un salarié de son désaccord

avec des décisions du groupe, sans que soient employés des termes injurieux, diffamatoires ou excessifs pouvant caractériser un abus dans l'exercice de la liberté d'expression.

***vie personnelle**

Un arrêt du **29 mai 2024 (n° [22-16.218 F-B](#))** rappelle qu'un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, à moins qu'il caractérise un manquement à une obligation découlant du contrat de travail. Il approuve une cour d'appel d'avoir retenu une faute grave à l'encontre d'un cadre de direction (DRH) qui avait manqué à la loyauté en ne signalant pas à l'employeur sa liaison avec une salariée qui était investie d'un mandat représentatif.

Un autre arrêt du même jour (**n° [22-14.779 F-D](#)**) énonce que relève de la vie privée la distribution à un salarié de l'entreprise d'un tract politique, hors temps et lieu de travail, le salarié étant libre d'exercer ses convictions religieuses, philosophiques ou politiques, et cet acte ne constituant pas un manquement à une obligation découlant du contrat de travail propre à justifier un licenciement.

***faute grave**

Un arrêt du **2 mai 2024 (n° [22-13.869 F-D](#))** rappelle que l'employeur qui entend licencier un salarié pour faute grave n'est pas tenu de prononcer à son égard une mesure de mise à pied conservatoire. Ainsi, la qualification de faute grave ne peut être écartée au seul motif que l'employeur n'a pas mis à pied le salarié pour la durée de la procédure de licenciement.

***caractérisation de la sanction**

Un arrêt du **29 mai 2024 (n° [22-19.313 F-D](#))** relève qu'une lettre adressée par un employeur à une salariée et contenant des reproches sur son activité professionnelle, qualifiés de fautifs, constitue une sanction disciplinaire, de sorte que ces faits considérés comme fautifs ne peuvent être invoqués ensuite au soutien d'un licenciement.

***modification des conditions de travail**

Si une modification des conditions de travail s'impose au salarié, lorsqu'il n'est pas investi d'un mandat protecteur, le refus de s'y soumettre ne constitue pas nécessairement une cause réelle et sérieuse de licenciement quand le changement porte une atteinte grave à la vie personnelle ou familiale du salarié. C'est ce qui résulte d'un arrêt du **29 mai 2024 (n° [22-21.814 F-B](#))** rendu à propos d'un agent de sécurité qui s'était opposé au passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour, envisagé par son contrat, en raison de ses effets sur sa vie familiale, affectant la situation d'un enfant handicapé.

c/ Licenciement économique

***obligation de reclassement**

Deux arrêts, rendus le **2 mai 2024 (n° [21-14.828 F-D](#))** et le **15 mai 2024 (n° [22-20.650 FS-B](#))** rappellent que l'existence d'un PSE, fût-il homologué ou validé par l'administration du travail, ne dispense pas l'employeur de justifier de l'accomplissement de son obligation de reclassement à l'égard des salariés licenciés. Ils relèvent, dans la ligne de

précédents, que **la preuve de l'obligation de reclassement pèse sur l'employeur** et qu'en cas de contestation sur l'existence ou le périmètre du reclassement, il revient au juge de former sa conviction en considération de l'ensemble des éléments que les parties lui soumettent. Il convient de rappeler que pour sa part, le conseil d'Etat a dit que le contrôle de la valeur du PSE ne porte pas sur l'exécution de l'obligation de reclassement, dont le contrôle relève du seul juge judiciaire (C.E., 20 juin 2022, n° 437767, Actualité jurisprudentielle de juin 2022, 2, d, p. 7).

Quant à l'exécution de l'obligation de reclassement, deux arrêts du **29 mai 2024 (n° [22-15.565 F-D](#) et n° [22-15.15.559 F-D](#))** rappellent que **si l'employeur qui envisage de prononcer un licenciement n'est pas tenu d'adresser aux sociétés du groupe des demandes assorties d'un profil personnalisé des salariés concernés, celles-ci doivent toutefois préciser la nature du contrat de travail, l'intitulé des emplois supprimés, le statut et coefficient de classification des salariés affectés par le licenciement**. Ainsi, ne répondent pas à ces exigences des demandes générales et abstraites adressées aux sociétés du groupe qui ne contiennent pas d'information précise sur la nature de l'emploi et la classification du poste supprimé ou des recherches de reclassement ne faisant pas état de la qualification des salariés concernés par la réduction d'effectifs.

***reclassement à l'étranger**

Se prononçant dans un cas où les dispositions issues de la loi du 18 mai 2010 étaient applicables (L.1233-4-1 du code du travail), un arrêt du **15 mai 2024 (n° [22-](#)**

[12.546 FS-B](#)), après avoir rappelé dans un motif de principe qu'il **appartient à l'employeur, même quand un PSE a été établi, de rechercher s'il existe des possibilités de reclassement prévues ou non dans ce plan**, et de faire des offres précises, concrètes et personnalisées à chacun des salariés dont le licenciement est envisagé, ajoute que **l'employeur qui n'a pas adressé aux salariés le questionnaire de reclassement faisant mention des implantations hors du territoire national, ainsi que le prescrivait alors ce texte, ne peut se prévaloir du silence des salariés pour échapper à cette obligation**. On rappellera à cette occasion que l'article L.1233-4-1 a été abrogé par l'ordonnance n° 2017-1387.

***faute de l'employeur**

Rappelant qu'une faute de l'employeur qui est à l'origine des difficultés économiques est de nature à priver le licenciement pour motif économique de cause réelle et sérieuse, un arrêt du **29 mai 2024 (n° [22-10.654 F-D](#))** approuve une cour d'appel d'avoir retenu que **ne reposait pas sur une cause économique un licenciement consécutif à une cessation d'activité imposée par un arrêté municipal ordonnant la fermeture immédiate d'un camping installé sans autorisation dans une zone interdite**.

Un autre arrêt du même jour (**n° [22-19.811 F-D](#)**) retient la même solution à propos d'une **cessation d'activité résultant d'agissements frauduleux de l'employeur**.

d/ Licenciement pour inaptitude

***avis médical d'inaptitude**

Un arrêt du **22 mai 2024** (n° [22-22.321 FS-B+R](#)) admet que, **lorsque le salarié conteste l'avis d'inaptitude du médecin du travail, selon la procédure rapide prévue par les articles L.4624-7 et R. 4624-45-2 du code du travail, et qu'aucun médecin-inspecteur du travail n'est disponible pour exécuter une mesure d'instruction, la juridiction du travail désigne un médecin expert afin qu'il donne un avis.** Cette solution prend en compte le droit du salarié d'obtenir d'une juridiction une décision dans un délai raisonnable, garanti par l'article 6 § 1 de la Convention européenne des droits de l'Homme.

***accident du travail ou maladie professionnelle**

Deux arrêts du **7 mai 2024** se sont prononcés en la matière. L'un (n° [22-10.905 F-B](#)) rappelle tout d'abord que **les règles protectrices applicables aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle s'appliquent dès lors que l'inaptitude du salarié, quel que soit le moment où elle est constatée ou invoquée, trouve, au moins partiellement, son origine dans cet accident ou maladie et que l'employeur en a connaissance au moment du licenciement.** Il ajoute que la méconnaissance par l'employeur de l'obligation de notifier par écrit au salarié les motifs qui s'opposent au reclassement ne l'expose pas aux sanctions prévues par l'article L.1226-15 du code du travail mais ouvre droit à une indemnité réparant le préjudice subi à ce titre. Enfin, l'arrêt relève que **l'indemnité compensatrice due au salarié licencié et d'un montant égal à celui de l'indemnité compensatrice de préavis**

n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et n'ouvre pas droit à congés payés.

L'autre arrêt (n° [22-20.857 F-D](#)) admet que l'employeur puisse **assortir le reclassement du salarié devenu inapte d'une période probatoire** et en tire comme conséquence que **s'il est mis fin à cette période, l'intéressé doit être replacé dans ses fonctions antérieures et que, s'il n'existe pas d'autre possibilité de reclassement, le salarié peut être licencié en raison de son inaptitude.**

***changement d'employeur**

Dans l'arrêt du **15 mai 2024** (n° [22-11.652 FP-BR](#)) précité, la chambre sociale **exclut que la société issue d'une fusion soit tenue d'une obligation au titre du régime des accidents du travail, à l'égard du salarié licencié en raison de son inaptitude, lorsque cet accident est survenu avant la fin du contrat de travail liant le salarié à la société ensuite absorbée, de sorte que les dispositions de l'article L.1226-6 étaient applicables en ce cas.**

***prescription**

Un arrêt du **7 mai 2024** (n° [22-24.394 F-B](#)) énonce qu'il résulte de la combinaison de articles L.3245-1 et L.3242-1 du code du travail que **le délai de prescription des salaires dus en application de l'article L.1226-4 de ce code, court à compter de la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible, c'est-à-dire, pour les salariés payés au mois, à compter de la date d'exigibilité du salaire correspondant à la date habituelle du paiement en vigueur dans l'entreprise, pour l'intégralité du salaire du mois considéré, en rappelant que l'employeur doit reprendre le paiement du**

salaires à l'expiration du délai d'un mois qui suit l'avis d'inaptitude et que la délai de prescription de 3 ans court à compter de chacune des créances de salaires dues, jusqu'à la rupture du contrat de travail.

e/ Rupture amiable

Un arrêt du **7 mai 2024 (n° 22-22.641 F-B)** écarte la qualification de convention tripartite retenue par la cour d'appel dans un cas où une convention de rupture d'un commun accord avait été conclue entre un employeur qui envisageait de vendre son fonds et un salarié victime d'un accident du travail, suivie le lendemain de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée avec le cessionnaire. Sur le régime de cette convention tripartite conclue en vue d'un changement d'employeur on se reportera aux arrêts des 8 juin 2016 (n° 15-17.555 FP-BBRI, Actualité jurisprudentielle du mois de juin 2016, 2, b/) et des 23 mars 2022 (n° 20-21.518 FS-B, Actualité jurisprudentielle de mars 2022, 2, p. 7) et du 26 octobre 2022 (n° 21-10.495, Actualité jurisprudentielle du mois d'octobre 2022, 2, p. 3).

f/ Démission

Un arrêt du **7 mai 2024 (n° 22-23.749 F-D)** rappelle qu'une démission suppose de la part de son auteur une volonté claire et non équivoque de démissionner, et que tel n'est pas le cas lorsque le salarié adresse une lettre vierge portant sa seule signature à son épouse qui ensuite la complète et la renvoie à l'employeur.

g/ Obligation de non-concurrence

***nullité de la clause**

Un arrêt du **22 mai 2024 (n° 22-17.036 FS-B)** approuve une cour d'appel d'avoir **jugé nulle une clause de non-concurrence**, en ce qu'elle était **excessive au regard de la qualification professionnelle du salarié** et n'était **pas indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise**. L'arrêt rappelle que si le salarié qui a respecté la clause illicite peut prétendre au paiement d'une indemnité réparant le préjudice lié à la mise en œuvre de cette clause, l'employeur qui prouve que le salarié l'a violée pendant la période au cours de laquelle elle s'est effectivement appliquée est en droit d'obtenir le remboursement de la contrepartie financière indûment versée, à compter de la date à partir de laquelle cette violation est établie.

***date d'effet**

Un arrêt du **7 mai 2024 (n° 22-18.699 F-D)** rappelle, dans la ligne de précédents, que lorsque la rupture du contrat de travail s'accompagne d'une **dispense d'exécution du préavis**, la date à partir de laquelle le salarié est tenu de respecter l'obligation de non-concurrence, la date d'exigibilité de la contrepartie financière et la date à partir de laquelle est déterminée la période de référence pour le calcul de cette indemnité sont celles du départ effectif de l'entreprise.

h/ Indemnisation de la rupture

***nullité du licenciement**

Dans un arrêt du **2 mai 2024 (n° 22-15.316 F-D)**, la chambre sociale rappelle que, lorsque le licenciement est atteint de nullité, en ce qu'il porte atteinte à la liberté fondamentale d'agir en justice, le salarié qui demande sa réintégration doit être

réintégré dans un emploi équivalent, comportant le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière et que l'indemnité qui lui est alors due doit être égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et sa réintégration, sur la base du salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé pendant cette période mais **sous déduction des revenus perçus entre le licenciement et le retour dans l'entreprise.**

***indemnité spéciale de licenciement**

D'un arrêt rendu le **7 mai 2024 (n° [22-21.479 F-D](#))** il résulte que **l'indemnité compensatrice versée en application de l'article L.1226-14 du code du travail aux salariés licenciés pour inaptitude à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, malgré son caractère indemnitaire, est soumise à cotisations sociales dans la mesure où elle est assujettie à l'impôt sur le revenu**, de sorte qu'une condamnation prononcée à ce titre doit l'être pour le montant brut de cette indemnité. L'arrêt rappelle en outre que l'indemnité compensatrice allouée sur le fondement de l'article L.1226-14 du code du travail n'ouvre pas droit à congés payés.

***indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse**

Rappelant les dispositions de l'article L.1235-3 du code du travail, qui plafonnent les montants de cette indemnité, un arrêt du **7 mai 2024 (n° [22-24.594 F-D](#))** casse une décision ayant condamné l'employeur à une somme plus élevée que le maximum légal en se fondant sur le caractère exceptionnel de la situation du salarié,

compte tenu de ses charges de famille et des difficultés particulières dans la recherche d'un emploi, du fait de son inaptitude. L'arrêt reprend la motivation de principe adoptée par la Cour de cassation dans les arrêts du 11 mai 2022 (n° 21-15.247 FP-BR et n° 21-14.490 FP-BR, cf. Actualité jurisprudentielle de mai 2022, 3, d/, p. 5).

***indemnité conventionnelle**

Statuant sur l'application de l'article 15.3 de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutiques, selon lequel le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est la rémunération moyenne brute des douze ou trois derniers mois, un arrêt du **22 mai 2024 (n° [22-18.182v FS-B](#))** retient que **dans l'évaluation de cette rémunération doivent être pris en compte tous les éléments de salaire qui, par leur nature, sont soumis aux cotisations de sécurité sociale et que doit en conséquence être exclu de la base de calcul la valorisation des actions gratuites attribuées au salarié**, qui ne constituait pas la contrepartie du travail et n'avait pas la nature de salaire.

4 – Institutions représentatives du personnel

a/ Administrateur de mutuelle

Un arrêt du **15 mai 2024 (n° [22-24.492 F-D](#))** retient, d'une part, qu'un salarié qui exerce le mandat d'administrateur d'une mutuelle, union mutualiste ou fédération doit, en application de l'article L.114-24 du code de la mutualité, bénéficier de la protection du

salarié mentionné à l'article L.2411-3 du code du travail, au sens de l'article L.2422-1 de ce code ; d'autre part, qu'en cas d'annulation de l'autorisation administrative de licenciement, le salarié qui exerce ce mandat doit être réintégré dans son emploi ou un emploi équivalent (réintégration exclue par la cour d'appel) et prétendre au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi entre son licenciement et sa réintégration, dans les conditions prévues par l'article L.2422-4.

b/ Salarié détaché

Un arrêt du **29 mai 2024 (n° 22-17.667 F-B)** retient que lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire au terme de son détachement dans un organisme privé, une autorisation de licenciement n'est pas nécessaire, sauf si l'employeur privé s'est opposé à un renouvellement ou l'a empêché.

c/ Transfert du contrat de travail d'un salarié protégé

***refus de transfert**

Lorsque le changement de prestataire s'accompagne du transfert d'une entité économique autonome conservant la nature d'établissement distinct, le refus de changer d'employeur opposé par le salarié investi d'un mandat protecteur et dont le transfert du contrat a été autorisé par l'inspecteur du travail entraîne la fin du mandat et ne laisse subsister que la protection résiduelle pendant six mois. C'est ce que dit un arrêt du **2 mai 2024 (n° 22-17.377 F-D)**.

***portée de l'autorisation administrative**

Dans l'un des arrêts précités du **22 mai 2024 (n° 22-14.984 FS-B)**, la chambre sociale relève qu'en présence d'une autorisation de transfert qui n'a pas été contestée devant le juge administratif et dont l'illégalité n'est pas invoquée par voie d'exception, le juge judiciaire ne peut se prononcer sur l'existence du transfert. On observera toutefois que le moyen du salarié reprochait à la cour d'appel de n'avoir pas vérifié son consentement, ce qui ne relève pas en principe du contrôle de l'administration du travail (cf. Soc., 3 mars 2010, n° 08-41.600, Bull., n° 51). La brièveté du motif de rejet ne permet pas d'en apprécier exactement la portée sur ce point... il semble toutefois résulter de l'arrêt que le transfert relevait de l'article L.1224-1 du code du travail, ce qui rendait alors cette contestation inopérante.

d/ Exercice du mandat représentatif

D'un arrêt du **29 mai 2024 (n° 22-16.433 F-D)** il résulte qu'à défaut d'accord ou de dispositions conventionnelles applicables aux déplacements des représentants du personnel, les frais engagés par ceux-ci pour se rendre aux réunions organisées à l'initiative de l'employeur doivent être pris en charge par l'entreprise, quelle que soit le mode de transport utilisé, dès lors qu'il n'est pas abusif.

5 – Négociation collective

a/ Interprétation d'un accord collectif

Un arrêt du **7 mai 2024 (n° 22-24.077 F-D)** rappelle la méthode qui doit être suivie lorsqu'il est nécessaire d'interpréter une

convention collective qui manque de clarté : **référence au sens littéral, puis prise en compte du contexte législatif portant sur le même objet et, en dernier recours, application de la méthode téléologique consistant à déterminer l'objectif social du texte.**

b/ Fusion de branches

Un arrêt du **15 mai 2024 (n° 22-16.028 FS-B)**, relève que **les partenaires sociaux qui souhaitent négocier dans un champ professionnel qui n'a pas donné lieu à l'établissement d'une liste des syndicats représentatifs** par arrêté du ministre du travail (L.2122-11) ou à l'issue d'une enquête de représentativité (L.2121-2) doivent, **avant d'engager la négociation, demander à ce qu'il soit procédé à la détermination des organisations représentatives dans le champ de la négociation** pour s'assurer que toutes les organisations syndicales représentatives dans ce périmètre ont été appelées à la négociation et que, lorsque les partenaires sociaux décident, en vertu du principe de la liberté contractuelle, de procéder à la **fusion de plusieurs branches professionnelles existantes**, doivent être invitées à cette négociation, en vertu du principe de concordance, **toutes les organisations syndicales représentatives dans une ou plusieurs des branches professionnelles préexistantes à la fusion.** L'arrêt en déduit que si les partenaires sociaux sont libres de déterminer le périmètre de la commission permanente de négociation et d'interprétation et, dès lors, du champ d'application de la convention collective de la branche correspondante, et d'instaurer ainsi une

telle commission après la fusion des branches existantes, le **principe de concordance** impose d'obtenir, préalablement à la négociation au sein de la commission, un arrêté de représentativité des organisations syndicales dans le périmètre de la nouvelle branche créée à la suite de la fusion.

c/ Accord de substitution

Un arrêt du **15 mai 2024 (n° 22-17.195 FS-B)** admet qu'un **accord de substitution conclu à la suite de la mise en cause d'un accord collectif puisse comporter des dispositions rétroactives à la date de la mise en cause dès lors que ces dispositions ne privent pas les salariés de droits qu'ils tiennent de la loi**, notamment de l'article L.2261-14, alinéa 1 du code du travail, ou du principe d'égalité de traitement pendant la période antérieure à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution. Cet arrêt s'inscrit dans le prolongement de celui du 28 novembre 2018 (n° 17-20.007 FP-PB, voir sur cette question Actualité jurisprudentielle de janvier 2021, 4, a/, p. 8).

d/ Caducité d'un accord collectif

Un arrêt du **29 mai 2024 (n° 22-23.415 F-B)** énonce que **la dénonciation d'un accord collectif ne peut être implicite** et casse une décision qui avait pris en considération une dénonciation qui n'était pas expresse et qui avait en outre jugé que l'accord conclu en matière de prévoyance était devenu caduc en raison de la disparition de son objet, alors que les décisions unilatérales de l'employeur invoquées pour justifier cette prétention ne privaient pas l'accord de

cause et n'entraînaient pas sa caducité dès lors que le cofinancement du régime complémentaire par les institutions représentatives du personnel, au titre des activités sociales et culturelles, qu'il instaurait, n'était pas affecté par ces décisions patronales.

6 – Contentieux prud'homal

a/ Privilège de juridiction

Un arrêt du **15 mai 2024 (n° [22-18.993 F-D](#))** rappelle que **l'introduction d'une action en justice devant une juridiction étrangère, même après la saisine du juge français, fait présumer une renonciation au privilège de juridiction que l'article 14 du code civil accorde à un demandeur français**, sauf s'il est démontré que celui-ci n'a pas agi sciemment et librement, et que ce principe est applicable lorsque la juridiction étrangère a été saisie en application d'une clause compromissoire insérée dans le contrat de travail.

b/ Procédure d'appel

L'arrêt précité du **15 mai 2024 (n° [22-18.450 F-B](#))** casse une décision qui avait déclarées irrecevables en appel des demandes indemnitaires nouvelles au motif qu'elles ne constituaient pas l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire des prétentions soumises au premier juge, sans rechercher si elles ne tendaient pas aux mêmes fins, ce qui les aurait alors rendues recevables en application de l'article 565 du code de procédure civile, même si leur fondement juridique était différent.

7 – Syndicats

*Action en justice

Un arrêt du **15 mai 2024 (n° [22-12.780 F-B](#))** rappelle que **les syndicats professionnels, qu'ils soient ou non signataires d'une convention ou d'un accord collectif sont recevables à en demander l'exécution, même s'il n'est pas étendu, parce que son inexécution cause nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de la profession**, sans qu'il soit nécessaire de mettre en cause tous les signataires de l'accord, contrairement à ce qu'avait jugé une cour d'appel, au motif qu'une interprétation de l'accord était nécessaire.

Deux autres arrêts du **29 mai 2024** se prononcent sur la recevabilité de l'action syndicale.

L'un (**n° [22-16.433 F-D](#)**) admet la recevabilité de l'action d'un syndicat demandant le paiement de dommages-intérêts au titre d'une discrimination syndicale, celle-ci portant atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

L'autre (**n° [22-19.811 F-D](#)**) juge irrecevable l'action d'un syndicat tendant à la condamnation de l'employeur au paiement d'un rappel de salaire lié à une régularisation de la situation individuelle d'un salarié au regard de sa classification professionnelle, une telle action relevant de la liberté personnelle de chaque salarié dans la conduite de ses intérêts et le syndicat n'établissant pas que le sous-classement du salarié au regard des dispositions conventionnelles portait préjudice à l'intérêt collectif.

8 – Contentieux de la sécurité sociale (2^{ème} chambre civile)

a/ Indemnités journalières

Un arrêt du **16 mai 2024 (n° [22-14.402 F-B](#))** rappelle que le versement d'indemnités journalières est subordonné à l'obligation pour l'assuré social de s'abstenir de toute activité qui n'aurait pas été autorisée expressément et préalablement, en cassant une décision qui avait refusé d'ordonner la restitution d'indemnités indûment perçues, en raison de l'exercice d'une activité sportive, alors que la prescription médicale qui autorisait cette activité avait été délivrée a posteriori.

b/ Cotisations

Un arrêt du **16 mai 2024 (n° [22-13.629 F-B](#))** retient qu'il résulte de l'application combinée des articles L.2333-64 et D.2333-91 du code des collectivités territoriales que le bénéfice de l'assujettissement progressif au versement de transport, étant subordonné à un effectif de salariés en activité, l'accroissement de cet effectif d'un établissement en cours d'année s'apprécie pour la période considérée à partir de la date de la première embauche justifiant l'ouverture d'un compte auprès de l'URSSAF jusqu'à atteindre le seuil de dix salariés.

c/ Accidents du travail et maladies professionnelles

*juridiction compétente

Un arrêt du **16 mai 2024 (n° [22-13.692 F-B](#))** faisant application des dispositions de la convention franco-monégasque sur la sécurité sociale du 28 février 1952, retient qu'elle ne contient aucune disposition relative à la juridiction compétente et qu'en vertu de l'article 14 du code civil, en l'absence de toute clause attributive de juridiction, les ayants-droits d'une victime de nationalité française décédée en France au temps et au lieu du travail qu'elle accomplissait au service d'une société de droit monégasque étaient en droit de saisir la juridiction française territorialement compétente pour connaître de leur action tendant à faire reconnaître l'existence d'une faute inexcusable.

*objet de l'action

Un arrêt du **16 mai 2024 (n° [22-17.217 F-B](#))** relève que, si l'action en reconnaissance de la faute inexcusable ne peut être dirigée qu'à l'encontre de l'employeur, quel que soit l'auteur de la faute et en présence de la caisse, l'instance en indemnisation des conséquences de la faute inexcusable ne peut avoir pour objet, après la reconnaissance de la faute, que la fixation des indemnités complémentaires et non la condamnation de l'employeur ou de la caisse, qui est seulement chargée de faire l'avance des prestations et indemnités et dispose d'un recours contre l'employeur.

*preuve

Un arrêt du **16 mai 2024 (n° [22-22.413 F-B](#))** précise qu'en cas d'instruction d'une demande en application de l'article R.441-11 du code de la sécurité sociale, pour assurer l'information complète de l'employeur, dans le respect du secret

médical de la victime, **le dossier présenté par la caisse à la consultation de celui-ci doit contenir les éléments recueillis qui sont susceptibles de lui faire grief**, sur la base desquels se prononce la caisse pour la reconnaissance du caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie, et que **ne figurent pas parmi ces éléments les certificats ou avis de prolongation des soins ou des arrêts de travail**, délivrés après le certificat initial, **qui ne portent pas sur le lien entre l'affection ou la lésion et l'activité professionnelle**, de sorte que le défaut de communication de ces documents ne peut caractériser un manquement au principe du **contraire**, qui serait de nature à entraîner l'inopposabilité à l'employeur de la décision de prise en charge de la maladie ou de l'accident.

***déficit fonctionnel permanent**

Retenant que la **rente ou l'indemnité en capital allouée à la victime d'une faute inexcusable à l'origine de l'accident du travail n'a pas pour objet d'indemniser ce chef de préjudice**, un arrêt du **16 mai 2024 (n° 22-23.314 FS-B)** en déduit que celle-ci peut prétendre à la réparation du déficit fonctionnel permanent qui en est résulté.