

Actualité jurisprudentielle

(octobre 2024)

1 – Formation du contrat de travail	3
a/ Coemployeurs	3
b/ Contrat international.....	3
c/ Chambre de commerce	3
2 – Exécution du contrat de travail	4
a/ Changement d’employeur	4
b/ Rémunération	4
c/ Droit au nom et à l’image.....	4
d/ Temps de travail.....	4
e/ Congés	6
f/ Santé et sécurité du salarié.....	7
g/ Clause de non-concurrence	8
h/ Règlement intérieur	8
i/ Discrimination.....	8
3 – Rupture du contrat de travail	9
a/ Licenciement disciplinaire.....	9
b/ Licenciement pour motif économique.....	10
c/ Nullité du licenciement	11
d/ Rupture conventionnelle	11
e/ Effets de la rupture.....	12
4 – Institutions représentatives du personnel	12
a/ Salarié investi d’un mandat.....	12
b/ Comité social et économique.....	13
5 – Négociation collective	13
a/ Interprétation d’un accord ou d’une convention collective	13
b/ Action en nullité de l’accord	13
c/ Accord collectif à durée déterminée	13
6 – Syndicats	14
a/ Règlement intérieur	14
b/ Action de substitution (travail temporaire)	14

FIDERE

AVOCATS

7 – Elections	15
8 – Contentieux de la sécurité sociale (2^{ème} chambre civile)	15
a/ Cotisations	15
b/ Recouvrement.....	15
c/ Accidents du travail	16

1 – Formation du contrat de travail

a/ Coemployeurs

Un arrêt du **9 octobre 2024** ([n° 23-10.488 FS-B](#)) se prononce sur la caractérisation d'un état de coemploi, invoqué à l'égard de sociétés qui n'appartenaient pas à un même groupe. Reprenant une motivation employée pour les sociétés du même groupe, mais en supprimant l'incidente antérieure relative à cette situation (cf. Soc., 25 novembre 2020, [n° 18-13.769 FP-BR](#), Actualité jurisprudentielle de novembre 2020, 1, b/ p. 2), l'arrêt approuve une cour d'appel d'avoir exclu l'existence d'un coemploi entre la société Française des jeux (FDJ) et des sociétés liées à elle par des contrats de mandat, en relevant que, **hors l'existence d'un lien de subordination, une société ne peut être qualifiée de coemployeur, à l'égard du personnel employé par une autre, que s'il existe, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre elles et l'état de domination économique que peuvent engendrer leur relation commerciale, une immixtion permanente de cette société dans la gestion économique et sociale de la société employeur, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière.** Et à cet égard, la cour d'appel avait constaté que les sociétés mandataires avaient conservé leur autonomie de gestion, que l'immixtion de la société mandante n'excédait pas les limites de relations commerciales librement consenties et qu'il n'était pas démontré que celle-ci ait imposé ses volontés à ses mandataires. Le critère essentiel du coemploi, hors subordination, est donc constitué par la perte totale de l'autonomie

des employeurs déclarés, par suite d'une immixtion permanente d'un tiers dans la gestion de l'entreprise.

b/ Contrat international

Un arrêt du **23 octobre 2024** ([n° 20-17.055 FS-B](#)) renvoie à la CJUE une **question préjudicielle** qui porte sur l'application de **l'article 6 de la convention de Rome** relative à la loi applicable aux obligations contractuelles, en ce qu'il pose une **limite à la mise en œuvre de la loi choisie par les parties**, en précisant qu'elle ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur de la **protection dont il bénéficie en vertu des dispositions impératives de la loi qui serait applicable au contrat à défaut de choix**, tout en ajoutant qu'à défaut de choix, sera applicable la loi du pays où s'exécute le contrat et à défaut la loi du pays où est situé l'établissement qui a embauché le salarié, à moins qu'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat de travail présente des liens plus étroits avec un autre pays, dont la loi sera alors applicable. Il s'agit de savoir si, **lorsque les parties ont fait le choix d'une loi dans un contrat qui présente un lien plus étroit avec le pays dont la loi a été choisie**, celle-ci peut être écartée parce qu'elle irait à l'encontre de **dispositions impératives plus favorables de la loi locale** (en l'espèce, obligations d'effectuer un entretien préalable et de motiver le licenciement, pour le salarié d'une société suisse dont le contrat de travail désigne la loi de ce pays mais qui a exécuté son travail en France).

c/ Chambre de commerce

Un arrêt du **23 octobre 2024** ([n° 23-10.930 FS-B](#)) retient qu'un agent statutaire employé par une chambre de commerce et

mis à la disposition d'un établissement d'enseignement supérieur consulaire peut conclure un contrat de travail avec cette structure d'accueil mais qu'il ne lui est **pas possible de cumuler son statut d'agent public avec celui de salarié de droit privé de cet établissement** (pour prétendre à l'attribution d'avantages liés à chacun des statuts).

2 – Exécution du contrat de travail

a/ Changement d'employeur

Un arrêt du **23 octobre 2024** ([n° 23-17.529 F-D](#)) rappelle une nouvelle fois que, **lorsque les dispositions de l'article L.1224-1 du code du travail ne sont pas applicables, un changement d'employeur suppose l'accord exprès du salarié**, qui ne peut résulter du seul fait que le contrat de travail s'est poursuivi sous une autre direction (cf. en ce sens : Soc., 24 mai 2023, [n° 21-12.066 F-D](#), Actualité jurisprudentielle de mai 2023, 2, a/ p. 2).

b/ Rémunération

*objectifs

Un arrêt du **2 octobre 2024** ([n°22-16.519 FS-B](#)) relève que si l'employeur qui a fixé unilatéralement des objectifs peut les modifier, dès lors qu'ils sont réalisables et qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice, il lui incombe toutefois de prouver que cette modification est intervenue régulièrement. Un autre arrêt du même jour ([n° 23-14.429 F-D](#)) rappelle que **des objectifs reçus de l'étranger et dont dépend la détermination de la rémunération du salarié doivent être**

rédigés en langue française pour être opposables au salarié, si celui-ci n'est pas étranger.

*garantie de paiement

Un arrêt du **2 octobre 2024** ([n° 23-11.582 F-D](#)) rappelle qu'il résulte des articles L. 3253-19, 1° et 3° et L. 3253-20, alinéa 1er, du code du travail que **l'obligation de justification préalable par le mandataire judiciaire de la procédure collective de l'insuffisance des fonds disponibles pour que s'applique la garantie de l'AGS, et la possibilité de sa contestation immédiate par les institutions de garantie ne sont prévues qu'en cas de sauvegarde**. Il casse en conséquence une décision qui avait jugé que la garantie de l'AGS avait été suspendue pendant la durée d'exécution d'un plan de redressement.

c/ Droit au nom et à l'image

Un arrêt rendu le **23 octobre 2024** ([n° 22-19.700 FS-B](#)) retient que **le salarié peut céder à l'employeur le droit attaché à son image et à son nom, dès lors que les stipulations du contrat font apparaître clairement les conditions et limites de cette cession** (durée, champ géographique, nature des supports, exclusions).

d/ Temps de travail

*forfaits en jours

Deux arrêts ont statué sur le régime des forfaits en jours. L'un (**2 octobre 2024**, [n° 22-16.519 FS-B](#)) reconnaît la **conformité** aux exigences légales des modifications qu'un avenant du 17 septembre 2015 a apportées aux dispositions de la **convention collective nationale du commerce de détail et de gros**

à **prédominance alimentaire** du 12 juillet 2001, en ce qu'il contient des mesures propres à assurer le respect de durées raisonnables de travail et des repos journaliers et hebdomadaires. Il convient de rappeler à ce propos que l'accord de 2015 a été conclu après que la chambre sociale a jugé que les dispositions antérieures ne remplissaient pas ces conditions (cf. Soc., 4 février 2015, [n° 13-20.891, FS-PB](#)). L'autre arrêt, du **23 octobre 2024** ([n° 22-23.260 F-D](#)) rappelle qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre de jours de travail effectués par le salarié dans le cadre d'une convention de forfait en jours, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier des jours effectivement travaillés par le salarié, et qu'au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. L'arrêt ajoute que **la preuve n'incombe spécialement à aucune des parties**, et que **le juge ne peut, pour rejeter une demande de paiement de jours travaillés, se fonder sur l'insuffisance des preuves apportées par le salarié mais doit examiner les éléments de nature à justifier les jours effectivement travaillés par le salarié** et que l'employeur est tenu de lui fournir, en cassant une décision qui avait débouté le salarié de sa demande de paiement de sommes au titre des jours supplémentaires rémunérées, alors qu'il résultait de ses constatations, d'une part, que le salarié présentait des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre et, d'autre part, que ce dernier ne produisait aucun élément sur le nombre de jours effectivement travaillés par le salarié.

***modulation de la durée du travail**

Un arrêt rendu le **2 octobre 2024** ([n° 23-19.326 FS-B](#)) se prononce sur l'application de l'article 20 V de la loi n°2008-789 du 20 août 2008, en ce qu'il **maintient en vigueur des accords conclus en vertu de l'article L.3122-9 du code du travail**, dans la rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de cette loi. Il relève que ce maintien en vigueur **suppose que les accords en cause respectent les articles L.3122-11, L.3122-13 et L.3122-14 du code du travail dans leur rédaction en vigueur avant la loi de 2008**. Il casse en conséquence une décision qui avait débouté un salarié de ses demandes en paiement d'heures supplémentaires et de salaires correspondant à un emploi à plein temps alors que l'accord ne comportait pas de programme indicatif de répartition de la durée du travail, ni de contreparties liées à une réduction du délai de prévenance, ce dont il résultait que ces dispositions n'étaient pas restées en vigueur. Un autre arrêt, du **20 octobre 2024** ([n° 22-21.422 FS-B](#)) fait application d'un accord d'entreprise relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail selon lequel, **lorsque les sommes versées aux salariés en application de la règle du lissage sont supérieures à celles correspondant au temps de travail effectivement réalisé, une régularisation devra être opérée par la société, sauf dans le cas où le déficit d'heures travaillées relève d'une insuffisance de planification de la part de l'employeur, ou lorsque la rupture du contrat de travail intervient à l'initiative de l'entreprise pour un motif économique ou pour cause réelle et sérieuse**. Il approuve une cour d'appel qui, ayant constaté que l'employeur s'était abstenu de produire le moindre élément relatif à une planification

de nature à prévoir des périodes hautes d'activité différentes de celles prévues en principe par l'accord collectif, avait fait droit aux demandes en paiement des salariés au titre de cette régularisation.

*horaire collectif

Un arrêt du **9 octobre 2024** ([n°23-15.816 F-B](#)) fait application des dispositions du **statut du personnel des industries électriques et gazières**, approuvé par le décret du 22 juin 1946. Il retient que, selon ces dispositions, dans les entreprises dont le personnel relève de ce statut, **l'horaire collectif de travail est arrêté par un accord collectif** et que **ce n'est qu'après échec d'une négociation** préalable avec les organisations syndicales représentatives, que l'employeur peut par une **décision unilatérale** arrêter l'horaire collectif de travail ou le modifier. Il casse en conséquence une décision qui avait rejeté la demande d'un syndicat tendant à faire constater en référé que l'adoption unilatérale par le groupe, sans négociation collective préalable, et la mise en œuvre d'une « note relative à la compensation des horaires décalés groupe GEG » constituaient un trouble manifestement illicite, pour demander la suspension de l'application de cette note, alors que la cour d'appel avait constaté que cette note avait été prise en l'absence de toute invitation à négocier un accord collectif, ce dont il résultait l'existence d'un trouble manifestement illicite qu'il lui appartenait de faire cesser.

e/ Congés

*congrés payés

Dans un arrêt du **2 octobre 2024** ([n° 23-14.806 FS-BR](#)) le chambre sociale fait

application de la position de la CJUE retenant la non-conformité au droit de l'Union des dispositions des L.3141-3 et L.3141-5 du code du travail, dans la ligne de précédents arrêts (Soc., 13 septembre 2023, [n° 22-17.340 FP-BR et n° 22-17.638 FP-BR](#), cf. Actualité jurisprudentielle de septembre 2023, 2,e/, p. 8). Il relève que, s'agissant d'un salarié, dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle, au-delà d'une durée ininterrompue d'un an, ou dont le contrat de travail est suspendu pour une cause de maladie ne relevant pas de l'article L. 3141-5 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, le droit interne ne permet pas une interprétation conforme au droit de l'Union, et qu'il incombe en conséquence au juge national d'assurer, dans le cadre de ses compétences, la protection juridique découlant de l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et de garantir le plein effet de celui-ci en laissant au besoin inappliquée ladite réglementation nationale. L'arrêt en déduit qu'il **convient en conséquence d'écarter partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail en ce qu'elles subordonnent à l'exécution d'un travail effectif l'acquisition de droits à congé payé par un salarié dont le contrat de travail est suspendu par l'effet d'un arrêt de travail pour cause de maladie non professionnelle, et d'écarter partiellement l'application des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2024-364 du 22 avril 2024, en ce qu'elles limitent à une durée ininterrompue d'un an les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle assimilées à du temps de travail effectif**

pendant lesquelles le salarié peut acquérir des droits à congé payé, pour juger que le salarié peut prétendre à ses droits à congé payé au titre de cette période en application des dispositions des articles L. 3141-3 et L. 3141-9 du code du travail.

***congé maternité**

D'un arrêt du [2 octobre 2024 \(n° 23-11.582 FS-B\)](#) il résulte, d'une part, que l'exécution du travail pendant une période de suspension du contrat pour cause de maladie, d'accident ou de congé maternité engage la responsabilité de l'employeur et ouvre droit au paiement de dommages-intérêts réparant le préjudice subi ; d'autre part, qu'en application de l'article L.1225-26 du code du travail, et sauf accord collectif plus favorable, les augmentations de salaires intervenues pendant la durée du congé maternité ne sont pas dues pendant la durée de la suspension, l'employeur n'étant tenu de les verser qu'à l'issue du congé et pour la période postérieure à sa fin.

***congé sabbatique**

Un arrêt du [2 octobre 2024 \(n° 23-20.560 F-D\)](#) relève que si le salarié informe l'employeur de la date et de la durée de son congé sabbatique hors du délai de 3 mois qui lui est imparti, cette irrégularité peut conduire l'employeur à différer la date de départ du congé mais qu'elle n'a pas pour effet de le dispenser de répondre à cette demande dans les 30 jours qui suivent, de sorte qu'une absence de réponse dans ce délai ouvre droit au congé et justifie l'absence de l'intéressé pendant sa durée. L'arrêt casse en conséquence une décision qui avait retenu une faute grave à la charge de la salariée bien que ses absences soient liées au congé sabbatique qu'elle avait

demandé. L'arrêt fait application des dispositions de l'article L.3142-98, dans sa rédaction alors en vigueur et antérieure à la loi du 8 août 2016, mais la solution devrait être la même au regard du texte actuel (L.3142-30 et R.3142-19).

f/ Santé et sécurité du salarié

***temps de pause**

Outre l'arrêt du [2 octobre 2024 \(n° 22-21.772 FS-B\)](#), relatif au temps de pause conventionnel dont bénéficient les salariés employés dans des entreprises relevant de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique (voir infra, rubrique négociation collective), la chambre sociale a rendu le même jour ([n° 23-15.695 F-B](#)) un arrêt dont il résulte que l'action tendant à l'attribution de jours de récupération accordés aux salariés en contrepartie d'interventions pendant un temps de pause est soumise à un délai de prescription de deux années, en ce qu'elle porte sur l'exécution du contrat de travail (L.3245-1) et non sur le paiement de salaires.

***temps partiel thérapeutique**

Un arrêt du [16 octobre 2024 \(n° 22-20.356 F-D\)](#) juge que les indemnités dues à un salarié licencié pendant une période de temps partiel thérapeutique doivent être calculées en fonction de la rémunération perçue avant ce temps partiel et, éventuellement, avant la période d'absence pour cause de maladie qui l'a précédé.

***mesures de sécurité**

Un arrêt du [16 octobre 2024 \(n° 23-16.411 F-D\)](#) rappelle que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité envers ses salariés doit prendre toutes les mesures nécessaires

pour assurer cette sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et qu'il manque à ses obligations s'il ne prend pas toutes les mesures prévues par le code du travail, en cassant une décision qui, pour rejeter la demande en paiement d'un salarié au tiré d'un manquement à l'obligation de sécurité à l'origine de son inaptitude, se fonde sur des motifs relatifs au comportement de l'intéressé sans vérifier que l'employeur avait pris toutes les mesures de protection nécessaires.

g/ Clause de non-concurrence

Dans un arrêt rendu le **2 octobre 2024** ([n° 23-12.844 FS-B](#)), la chambre sociale s'est prononcée sur la prescription des actions s'y rapportant. Elle a retenu, en premier lieu que **le délai de prescription biennal de l'action en paiement de dommages-intérêts réparant le caractère illicite de la clause ne court qu'à compter de la date à laquelle cette clause a été mise en œuvre et non à compter de la date de la stipulation de la clause** ; en second lieu, que **le délai de prescription de l'action en paiement de la contrepartie financière de l'obligation de non-concurrence qui a, quelle que soit la qualification contractuelle que lui donnent les parties, la nature d'une indemnité compensatrice de salaire, court à compter de la date à laquelle cette créance est devenue exigible** ; en troisième lieu, que **le délai de prescription de l'action en paiement de dommages-intérêts réparant le préjudice causé par l'inexécution des obligations de l'employeur court à compter de la date à partir de laquelle le salarié n'est plus tenu de respecter la clause.**

h/ Règlement intérieur

***opposabilité**

Dans un arrêt du **23 octobre 2024** ([n° 22-19.726 FS-B](#)), la chambre sociale retient que **le règlement intérieur ne peut être opposé aux salariés que si l'employeur justifie avoir accompli les diligences prescrites par l'article L.1321-4 du code du travail, parce qu'elles constituent des formalités substantielles protégeant leurs intérêts.**

i/ Discrimination

***moyen de preuve (panel)**

Par arrêt du **3 octobre 2024** ([n° 21-20.979 FS-BR](#)) la 2^{ème} chambre civile, a jugé, après avoir recueilli l'avis de la chambre sociale, à l'occasion d'un contentieux portant sur la liquidation d'une astreinte, que **lorsqu'un salarié invoquant une discrimination demande la communication de documents contenant les données personnelles d'autres salariés auxquels il se compare, pour caractériser cette discrimination, le juge saisi de cette demande doit vérifier que cette communication est nécessaire à l'exercice du droit à la preuve et proportionnée au but poursuivi, déterminer les mesures indispensables à l'exercice de ce droit lorsque la communication est de nature à porter atteinte à la vie personnelle d'autres salariés, en cantonnant au besoin le périmètre de production, en veillant au principe de l'obligation de minimisation des données à caractère personnel, au moyen de l'occultation des informations qui ne sont pas indispensables à l'exercice du droit à la preuve, en ne laissant subsister que les mentions qui sont adéquates, pertinentes et strictement limitées à ce qui est indispensable à la comparaison entre les**

salariés et enjoindre aux parties de n'utiliser ces données personnelles que dans le cadre de l'action en discrimination. Ces exigences sont destinées à concilier le droit à la preuve du salarié avec l'impératif de protection des droits personnels d'autres salariés, en considération des exigences du Règlement UE n° 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données (RGPD), tel qu'il a été interprété par la CJUE dans un arrêt du 2 mars 2023 (n° C-268/21, Norra Stockholm Bygg).

3 – Rupture du contrat de travail

a/ Licenciement disciplinaire

*prescription des faits

Un arrêt du **2 octobre 2024** ([n° 22-16.519 FS-B](#)) rappelle que **des faits connus d'un supérieur hiérarchique plus de deux mois avant l'engagement de la procédure disciplinaire sont atteints par la prescription et ne peuvent justifier une sanction.**

*vie privée et vie personnelle

Deux arrêts rendus le **23 octobre 2024**, retiennent, l'un ([n° 22-23.050 F-D](#)) que **ne relève pas de la vie privée le comportement d'un salarié employé comme agent de sécurité cynophile dont le chien avait mordu un agent de maintenance sur le site où il travaillait dès lors que ces faits résultaient d'un manquement de l'intéressé à ses obligations professionnelles**; l'autre ([n° 23-18.381 F-D](#)) que **l'exercice par un manager sportif, hors temps de travail, d'une activité sportive dans une salle concurrente**, en diffusant ensuite des vues

de cet entraînement sur un réseau social, **ne caractérise pas un manquement à une obligation découlant du contrat de travail propre à justifier un licenciement.**

*caractérisation de la faute

D'un arrêt du **9 octobre 2024** ([n° 23-19.063 F-D](#)) il résulte **le fait de n'avoir pu être joint en dehors des horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif** et ne permet donc pas de justifier une sanction disciplinaire.

*chose jugée au pénal

Un arrêt du **23 octobre 2024** ([n° 22-18.190 F-D](#)) rappelle que **les décisions définitives des juridictions pénales statuant sur le fond de l'action publique sont revêtues de l'autorité absolue de la chose jugée pour ce qui a été nécessairement jugé quant à l'existence du fait incriminé, sa qualification et la culpabilité ou l'innocence de la personne poursuivie**, et que cette autorité s'étend aux motifs qui sont le soutien nécessaire du dispositif, de sorte qu'une faute grave liée à un détournement de matériel ne peut être retenue lorsque le salarié a été relaxé au motif que les faits de détournement n'étaient pas établis.

*motifs énoncés

De l'obligation qui est faite à l'employeur d'énoncer les motifs du licenciement dans la lettre de rupture et de **l'obligation pour le juge saisi d'une contestation d'examiner l'ensemble de ces griefs**, un arrêt du **23 octobre 2024** ([n° 22-22.206 FS-B](#)) déduit que doit être cassée une décision qui n'examine pas l'un des griefs énoncés dans la lettre de licenciement, peu important

que l'employeur ne l'ait pas développé dans ses conclusions.

b/ Licenciement pour motif économique

***cause économique**

Un arrêt du **23 octobre 2024** ([n° 23-15.196 F-D](#)) rappelle qu'il doit exister une **adéquation entre la situation économique de l'entreprise et les mesures qui affectent l'emploi ou le contrat de travail** et approuve une cour d'appel d'avoir jugé un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse après avoir constaté que proposition de modification du poste n'était en réalité motivée que par la volonté de centraliser un service et non par une menace pesant sur la compétitivité.

***reclassement préalable**

Trois arrêts ont été rendus le **23 octobre 2024** sur cet aspect du licenciement pour motif économique. Le premier ([n° 23-18.271 F-D](#)) rappelle que **la charge de la preuve de l'exécution de l'obligation de reclassement pèse sur l'employeur** et qu'en cas de contestation du périmètre du groupe de reclassement, il revient au juge de former sa conviction en fonction de l'ensemble des éléments que lui soumettent les parties. Le deuxième ([n° 22-19.319 F-D](#)) retient qu'il ne résulte pas de l'article 3.3 de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts que l'obligation pour l'employeur d'adresser pour information copie de la notification de sa décision à la commission paritaire, laquelle a uniquement pour mission de donner un avis et concilier les parties après la notification

du licenciement, et non de se prononcer sur le principe de cette mesure, constitue une garantie de fond. Le troisième ([n° 23-19.629 FS-B](#)), faisant application des articles L.1233-4 et D.1233-2-1 du code du travail qui imposent à l'employeur d'adresser au salarié des **offres de reclassement écrites et précises comportant l'intitulé du poste et son descriptif, le nom de l'employeur, la nature du contrat de travail, la localisation du poste, le niveau de rémunération et la classification du poste**, juge qu'est **imprécise une offre qui ne contient pas l'une de ces mentions** (en l'occurrence : localisation et activité de l'entreprise, classification et rémunération), ce qui constitue un manquement à l'obligation de reclassement privant le licenciement de cause réelle et sérieuse.

***PSE**

Dans un arrêt du **15 octobre 2024** ([n° 488496](#)), le Conseil d'Etat retient tout d'abord, dans la ligne de précédents, qu'avant d'homologuer un PSE unilatéral, **l'administration doit s'assurer que des éléments suffisants ont été communiqués au CSE pour qu'il puisse formuler un avis en connaissance de cause**, sans que sa consultation soit faussée, et quand le CSE a recours à l'assistance d'un expert - ce qui rend alors nécessaire une seconde réunion après communication de son avis, y compris lorsque l'entreprise est en liquidation judiciaire - que **l'expert a disposé d'un délai suffisant pour réaliser sa mission**. L'arrêt ajoute, ce qui n'était pas dit dans les précédents arrêts, que **si le contrôle de l'administration doit être effectué en considération des seuls moyens de l'entreprise en redressement ou liquidation**

judiciaire (L.1233-58), il incombe toutefois à l'administration de s'assurer que le liquidateur judiciaire a recherché, pour établir le PSE, les moyens offerts par l'UES et le groupe auquel appartient l'entreprise et que le PSE n'est pas insuffisant aux moyens de l'entreprise, en précisant que doivent être pris en compte les moyens, notamment financiers, dont disposent l'ensemble des entreprises du groupe placées sous le contrôle d'une entreprise dominante. L'arrêt fait ainsi application de la réserve contenue dans le II de cet article, issu de la loi du 6 août 2015 (n° 2015-990), qui, s'il énonce que pour apprécier la valeur du plan, l'autorité administrative doit prendre en considération les seuls moyens de l'entreprise, précise toutefois que l'administrateur, le liquidateur ou l'employeur doit « rechercher, selon le cas » quels sont les « moyens du groupe auquel appartient l'employeur pour l'établissement du PSE ». C'est cette réserve qui justifie que soit vérifié que les organes de la procédure collective ont bien recherché les moyens, notamment financiers, que pouvait apporter le groupe dont relève l'entreprise en difficulté, lors de l'établissement du plan.

c/ Nullité du licenciement

***atteinte à la liberté d'expression**

Revenant sur la position prise dans un arrêt du 14 décembre 2016 ([n° 14-21.325 FS-PB](#), cf. Actualité jurisprudentielle de décembre 2016, 3, a/) un arrêt du **23 octobre 2024** ([n° 23-16.479 FS-BR](#)) juge, au regard du 1er alinéa du préambule de la Constitution de 1946 et de l'article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, dont il résulte que la liberté d'expression

est une liberté fondamentale constitutionnellement garantie, qu'un licenciement intervenu en raison de l'exercice de cette liberté par le salarié est atteint de nullité, de sorte que, lorsque celui-ci demande sa réintégration il n'y a pas lieu de déduire de l'indemnité à laquelle il a droit - égale au montant de la rémunération qu'il aurait dû percevoir entre son éviction et sa réintégration - les éventuels revenus de remplacement qu'il a pu percevoir pendant cette période. Il faut y voir une conséquence nécessaire de la nullité du licenciement lorsqu'elle trouve sa cause dans l'atteinte à une liberté fondamentale.

***dénonciation d'un harcèlement**

D'un arrêt rendu le **9 octobre 2024** ([n° 23-11.360 F-B](#)) il résulte que l'action en nullité du licenciement fondée sur la dénonciation d'agissements constitutifs d'un harcèlement moral - qui constitue une action personnelle et mobilière - se prescrit par cinq ans et non dans le délai de douze mois prévu par le 2ème alinéa de l'article L.1471-1 du code du travail.

***lanceur d'alerte**

Un arrêt du **23 octobre 2024** ([n° 23-11.537 F-D](#)) rappelle que la nullité d'un licenciement prononcé à la suite de la dénonciation de faits délictueux (un vol, en l'occurrence) ne peut être écartée, en cas de bonne foi du salarié, que si l'employeur établit que sa décision de licencier était justifiée par des éléments objectifs étrangers à la déclaration de l'intéressé.

d/ Rupture conventionnelle

Relevant que la demande d'homologation d'une convention de rupture ne peut être valablement adressée à l'administration avant l'expiration d'un délai de 15 jours, un arrêt du **16 octobre 2024** ([n° 23-15.752 F-D](#)) retient qu'est **atteinte de nullité une rupture qui fait suite à l'envoi par l'employeur à l'administration d'une convention dont il a modifié unilatéralement le montant de l'indemnité et la date d'effet, après un refus antérieur d'homologation, sans en informer le salarié et sans lui permettre de bénéficier du délai de rétractation.**

e/ Effets de la rupture

*inaptitude

Un arrêt du **2 octobre 2024** ([n° 23-12.702 FS-B](#)) rappelle que **le salarié ne peut prétendre au paiement d'une indemnité au titre d'un préavis qu'il est dans l'impossibilité d'exécuter** et casse en conséquence une décision qui avait alloué une indemnité de préavis conventionnelle alors que la convention collective commune La Poste-France Télécom ne prévoit pas le versement d'une telle indemnité lorsque la rupture du contrat de travail est due à l'inaptitude du salarié consécutive à une maladie ou un accident non professionnel.

*préavis inexécuté

Un arrêt du **23 octobre 2024** ([n° 22-22.917 F-D](#)) retient que **le refus du salarié de poursuivre l'exécution de son contrat de travail en raison d'un simple changement de ses conditions de travail décidé par l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction rend l'intéressé responsable de l'inexécution du préavis qu'il refuse d'exécuter aux nouvelles conditions et le**

prive en conséquence des indemnités compensatrices de préavis et des congés payés s'y rapportant.

*contrat de sécurisation professionnelle

L'arrêt du **23 octobre 2024** ([n° 23-19.629 FS-B](#)) précité (3, b/) retient également que **la somme versée au salarié qui a adhéré à un contrat de sécurisation professionnelle, à titre d'indemnité légale de licenciement, ne doit pas être prise en compte pour le calcul de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en vertu de l'article L.1235-3 du code du travail, tel qu'il a été modifié par la loi du 29 mars 2018.**

4 – Institutions représentatives du personnel

a/ Salarié investi d'un mandat

L'arrêt rendu le **2 octobre 2024** ([n° 23-19.326 FS-B](#)) et évoqué ci-dessus à propos de la modulation du temps de travail (cf. 2, d/) rappelle également, dans la ligne de précédents (cf. 15 juin 2022, [n° 20-22.430 FS-B](#), Actualité jurisprudentielle de juin 2022, 4, e/, p. 11), que dans le cas où **une demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé est motivée par son inaptitude physique, il appartient à l'administration du travail de vérifier que l'inaptitude physique du salarié est réelle et justifie son licenciement, au regard des obligations qui incombent à l'employeur, mais qu'il n'est pas en son pouvoir, dans l'exercice de ce contrôle, de rechercher la cause de cette inaptitude, y compris dans le cas où la faute invoquée résulte d'un harcèlement moral ou d'une discrimination dont l'effet, selon les dispositions**

combinées des articles L. 1132-1 à L. 1132-3-3 et L. 1152-1 à L. 1152-3 du code du travail, de sorte que l'autorisation de licenciement donnée par l'inspecteur du travail ne fait pas obstacle à ce que le salarié fasse valoir devant les juridictions judiciaires tous les droits résultant de l'origine de l'inaptitude lorsqu'il l'attribue à un manquement de l'employeur à ses obligations (cf. 29 juin 2017, [n° 15-15.775 FS-PB](#), Actualité jurisprudentielle de juin 2017, 4, a/).

b/ Comité social et économique

Un arrêt du **9 octobre 2024** ([n° 23-11.339 F-B](#)) s'est prononcé sur le régime de la procédure accélérée au fond instituée par l'article L.2312-15 du code du travail, en jugeant que **la date de la demande en justice devant le président du tribunal judiciaire, statuant au fond selon cette procédure, dont dépend la recevabilité de la demande, doit être fixée au jour de l'assignation**, et en cassant en conséquence une décision d'irrecevabilité qui avait pris en compte la date de dépôt de l'assignation au greffe de la juridiction. C'est cette même solution qui avait été retenue pour en matière d'expertise pour les CHSCT (cf. 6 juin 2018, [n° 16-28.026 FS-PB](#), Actualité jurisprudentielle de juin 2022, 5, /9, p. 9).

5 – Négociation collective

a/ Interprétation d'un accord ou d'une convention collective

Un arrêt rendu le **2 octobre 2024** ([n° 22-21.772 FS-B](#)) rappelle la méthode qui doit être suivie pour interpréter une disposition

conventionnelle qui manque de clarté. Il relève, dans la ligne de précédents, qu'en ce cas, une convention collective doit être interprétée comme la loi, c'est-à-dire d'abord en respectant la **lettre du texte**, ensuite en tenant compte d'un éventuel **texte législatif ayant le même objet** et, en dernier recours, en utilisant la méthode téléologique consistant à rechercher **l'objectif social** du texte. L'arrêt approuve à ce titre une cour d'appel d'avoir interprété une disposition de la convention collective de la répartition pharmaceutique, en retenant que les salariés ont droit au bénéfice d'une pause rémunérée de 30 mn au-delà de six heures de travail, que celle-ci intervienne avant les six heures ou qu'elle s'effectue après (cf. supra, 2, f/).

b/ Action en nullité de l'accord

D'un arrêt du **23 octobre 2024** ([n° 22-24.815 F-B](#)) il résulte qu'une **fédération syndicale qui ne disposait pas d'une section syndicale au niveau des entreprises** ayant négocié un accord, au jour de sa signature, de sorte que **cet accord ne devait pas lui être notifié** en application de l'article L. 2262-14, 1°, doit **engager l'action en nullité dans les deux mois de la publication** conformément aux dispositions de l'article L. 2262-14, 2°, à peine d'irrecevabilité.

c/ Accord collectif à durée déterminée

Un arrêt du **23 octobre 2024** ([n° 23-17.460 FS-B](#)) se prononce sur la **reconduction** d'un accord collectif conclu pour une durée déterminée. Il retient qu'un accord collectif à durée déterminée peut **prévoir qu'il sera reconduit par tacite reconduction**, sauf dénonciation de l'accord produisant ses effets au terme de celui-ci, sous la condition de respecter le délai de préavis fixé par

l'accord avant l'expiration du terme. Il rappelle par ailleurs que, lorsqu'un délai est exprimé en mois ou en années, ce délai expire le jour du dernier mois ou de la dernière année qui porte le même quantième que le jour de l'acte, de l'événement, de la décision ou de la notification qui fait courir le délai, que selon l'article 642 du même code, tout délai expire le dernier jour à vingt-quatre heures et qu'en vertu de l'article 668 du code de procédure civile, la date de la notification par voie postale est, à l'égard de celui qui y procède, celle de l'expédition, et, à l'égard de celui à qui elle est faite, la date de la réception de la lettre. Par substitution de motif, il rejette le pourvoi formé contre une décision qui avait jugé que l'accord avait cessé de produire effet à son terme, en relevant que la lettre du syndicat qui s'opposait à la reconduction avait été expédiée en respectant le délai de préavis.

6 – Syndicats

a/ Règlement intérieur

Un arrêt du **23 octobre 2024 (n° 22-19.726 FS-B)** énonce qu'un **syndicat est recevable à demander en référé que soit suspendu le règlement intérieur d'une entreprise en raison du défaut d'accomplissement par l'employeur des formalités substantielles** prévues par l'article L. 1321-4 du code du travail, en l'absence desquelles le règlement intérieur ne peut être introduit, dès lors que le non-respect de ces formalités porte un préjudice à l'intérêt collectif de la profession qu'il représente, mais qu'il n'est en revanche pas recevable à demander au juge statuant au fond la

nullité de l'ensemble du règlement intérieur ou son inopposabilité à tous les salariés de l'entreprise, en raison du défaut d'accomplissement par l'employeur de ces formalités substantielles.

b/ Action de substitution (travail temporaire)

L'article L. 1251-59 du code du travail, habilite les organisations syndicales représentatives à exercer en justice en faveur d'un salarié, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, toutes les actions résultant de l'application du chapitre du même code relatif au contrat conclu avec une entreprise de travail temporaire, à condition que le salarié ait été averti dans des conditions définies par les articles D.1251-32 et D.1251-33 et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention, le salarié pouvant toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment. Un arrêt du **23 octobre 2024 (n° 23-11.087 FS-B)**, considérant que ces formalités substantielles sont protectrices de la liberté personnelle de chaque salarié de conduire la défense de ses intérêts, en déduit qu'à **peine d'irrecevabilité de son action, le syndicat doit avoir averti chaque salarié concerné, par une lettre recommandée avec avis de réception adressée au plus tard le jour de l'introduction de l'instance, indiquant la nature et l'objet de l'action**, outre les mentions énumérées par l'article D. 1251-32 du code du travail. Sont en conséquence rejetés des pourvois dirigés contre des jugements qui avaient déclaré le syndicat

irrecevable en son action, après avoir constaté que cette information n'avait pas été donnée qu'après l'introduction de l'instance.

7 – Elections

*irrégularités

Un arrêt du **9 octobre 2024** ([n°23-14.585 F-D](#)) approuve un jugement qui, après avoir constaté que **le nombre d'enveloppes comptabilisées lors du dépouillement correspondait au nombre de votants**, a estimé que **l'irrégularité tenant au fait qu'au moment du décompte le nombre de bulletins dépassait le nombre de votants n'avait pas eu d'incidence sur le résultat du scrutin**, au regard des suffrages obtenus par les deux listes en présence.

*non-respect de la parité

Un arrêt du **9 octobre 2024** ([n° 23-17.506 F-B](#)) juge, dans la ligne de précédents, d'une part, que la constatation par le juge, après l'élection, du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2314-30 entraîne pour seule sanction **l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter** et d'autre part, que, l'annulation, en application des dispositions de l'article L. 2314-32 du code du travail, de l'élection d'un candidat au titre du non-respect par la liste de candidats des prescriptions prévues à l'article L. 2314-30 du même code est **sans effet sur la condition d'audience électorale**

requis par l'article L. 2122-1 du même code **pour l'acquisition de la qualité de syndicat représentatif**. Cet arrêt avait été précédé, le 10 octobre 2023 d'une décision refusant de transmettre au Conseil constitutionnel une question préjudicielle de constitutionnalité portant sur l'article L.2314-32 du code du travail (cf. Actualité jurisprudentielle d'octobre 2013, 5, c/, p. 11).

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

a/ Cotisations

Un arrêt du **17 octobre 2024** ([n° 22-20.692 F-B](#)) invite à faire une différence selon que la contestation du taux de cotisation est intervenue avant sa notification par la caisse (Carsat) ou qu'elle est postérieure à cette notification. Il retient que **le délai de contestation de deux mois ne peut être opposé à l'employeur qui, avant la notification du taux de cotisation due au titre des accidents du travail, demande le retrait de son compte employeur du coût d'une maladie professionnelle ou l'inscription de cette maladie sur le compte spécial en application de l'arrêté du 16 octobre 1995, mais que ce délai de recours est en revanche opposable à l'employeur lorsque sa demande est formée à l'occasion d'un litige en contestation du taux**, de sorte qu'il convient de vérifier si le taux a été notifié par une décision devenue définitive.

b/ Recouvrement

*mise en demeure préalable

Relevant que **la notification d'une mise en demeure régulière constitue un préalable obligatoire aux poursuites** et que la nullité de la mise en demeure fait obstacle à ce que, dans la même instance, l'organisme de recouvrement poursuive le paiement des sommes qui en font l'objet, un arrêt du **27 octobre 2024 (n° 21-25.851 F-B)** casse une décision qui avait fait produire effet à une mise en demeure affectée de nullité et à la contrainte qui l'avait suivie.

***opposition à contrainte**

Un arrêt du **17 octobre 2024 (n° 21-19.903 F-B)** retient que **l'opposition, qui est une voie de recours exercée à l'encontre de la contrainte, n'a pas pour effet, par elle-même, de la mettre à néant.**

c/ Accidents du travail

***assistance d'une tierce personne**

D'un arrêt du **17 octobre 2024 (n° 22-18.905 F-B)** il résulte qu'en cas de faute inexcusable à l'origine de l'accident du travail, **le montant de l'indemnité accordée au titre de l'assistance d'une tierce personne ne peut être réduit en cas d'assistance familiale.**

***frais de logement**

Le même arrêt, rappelant le principe de la réparation intégrale sans perte ni profit pour la victime d'un accident du travail résultant d'une faute inexcusable **inclut dans ce préjudice réparable en relation directe avec l'accident ayant causé le handicap de la victime le montant des frais que celle-ci doit déboursier pour adapter son logement et bénéficier ainsi d'un habitat en adéquation avec ce handicap.** Il casse une décision qui avait refusé la prise

en charge de frais d'acquisition d'un nouveau logement adapté, sans rechercher, comme elle y était invitée, si, compte tenu de l'importance de ces travaux d'aménagement et du caractère provisoire de la location en cours, l'acquisition d'un logement mieux adapté n'était pas nécessaire pour permettre à la victime de bénéficier de manière durable d'un habitat adapté au handicap causé par l'accident.

***perte d'une chance de promotion professionnelle**

L'arrêt se prononce également sur l'indemnisation d'un préjudice lié à la perte d'une chance de promotion professionnelle, en relevant que, **indépendamment de la majoration de la rente** qu'elle reçoit en vertu de l'article L. 452-2, la victime a le droit de demander à l'employeur devant la juridiction de sécurité sociale la **réparation du préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle** et que, dès lors que **la chance perdue est réelle et non hypothétique**, toute perte de chance ouvre droit à réparation. L'arrêt casse sur ce point la décision attaquée en ce qu'elle a rejeté la demande de la victime en indemnisation du préjudice résultant de la perte ou de la diminution des possibilités de promotion professionnelle, au motif que l'accidenté ne rapporte pas la preuve de perspectives sérieuses de promotion professionnelle.