

N°13 - Janvier-Février 2022

COUR DE CASSATION

LETTRE DE LA CHAMBRE SOCIALE

Une sélection des arrêts rendus par
la chambre sociale de la Cour de cassation

CONTRAT DE TRAVAIL, EXÉCUTION	3
Inaptitude et obligation de reclassement	3
Médecin du travail et responsabilité civile personnelle	3
DURÉE DU TRAVAIL	4
Dépassement du forfait en jours par le salarié et fixation de la majoration par le juge	4
Dépassement de la durée maximale de travail et ouverture du droit à réparation..	4
Dépassement d'horaires et de travail exceptionnel et compensation en repos	5
Temps partiel modulé, modification du planning individuel par l'employeur et réduction du délai de prévenance	6
CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE	7
Rupture conventionnelle et clause de non-concurrence.....	7
Résiliation judiciaire, indemnités de rupture et application des dispositions issues de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017.....	8
Licenciement pour motif économique sans cause réelle et sérieuse et annulation de la décision d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi : non cumul d'indemnités (deux arrêts).....	9
REPRÉSENTATION DES SALARIES	11
Comité social et économique : éligibilité du responsable du service de sécurité et des conditions de travail de l'existence d'une section syndicale	11
STATUT COLLECTIF DE TRAVAIL	12
Régime de retraite sur-complémentaire à prestations définies et garanties : modification possible sous réserve de la conclusion d'un accord collectif avec les organisations représentatives	12
LIBERTÉS FONDAMENTALES	13
Liberté religieuse, discrimination et refus du salarié d'exécuter sa prestation de travail	13
Vie personnelle du salarié et droit d'affichage des institutions représentatives du personnel.....	14
Liberté d'expression du salarié, lanceur d'alerte et nullité du licenciement	15
PROCÉDURE	16
Compétence du conseil de prud'hommes.....	16
Absence de caducité de la déclaration d'appel dans le cas où les conclusions établies et signées par le défenseur syndical sont remises au greffe par le salarié	17
Disposition de nature réglementaire incompatible avec le droit de l'Union européenne : incompétence du juge judiciaire pour la déclarer inopposable erga omnes	18

Inaptitude et obligation de reclassement

- Soc., 26 janvier 2022, pourvoi n° 20-20.369, FS-B+L

Sommaire :

L'article L 1226-12 du code du travail dispose que l'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

La présomption instituée par ce texte ne joue que si l'employeur a proposé au salarié, loyalement, en tenant compte des préconisations et indications du médecin du travail, un autre emploi approprié à ses capacités, aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail.

Commentaire :

Il résulte de cet arrêt que la présomption insérée à l'article L.1226-12 du code du travail par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 n'interdit pas au juge de vérifier si l'employeur a procédé à une recherche loyale et sérieuse de reclassement, quand bien même celui-ci aurait proposé au salarié un emploi prenant en compte les recommandations du médecin du travail.

Ainsi, dans le cas d'espèce qui était soumis à la Cour, a été approuvé la décision d'une cour d'appel de relever un manquement de l'employeur à son obligation de rechercher loyalement un reclassement, alors que celui-ci, s'il avait effectivement proposé au salarié un poste conforme avec les préconisations du médecin du travail, s'était abstenu de lui proposer un poste de conducteur d'engins disponible et mentionné par le médecin du travail comme une possibilité de reclassement, et sur lequel le salarié avait demandé à être reclassé.

Médecin du travail et responsabilité civile personnelle

- Soc., 26 janvier 2022, pourvoi n° 20-10.610, FS-B+L

Sommaire :

Le médecin du travail, salarié de l'employeur, qui agit sans excéder les limites de la mission qui lui est impartie, n'engage pas sa responsabilité civile personnelle.

Commentaire :

La chambre sociale s'est prononcée sur la responsabilité civile personnelle du médecin du travail salarié à l'égard d'un autre salarié.

La Cour de cassation reconnaît aux médecins salariés l'immunité que confère l'article 1384 alinéa 5, ancien, du code civil (devenu 1242 alinéa 5) aux préposés, en matière de responsabilité civile (1^{re} Civ., 9 novembre 2004, pourvoi n° 01-17.908, publié) : ce médecin, sous réserve d'agir sans excéder les limites de la mission qui lui est impartie par l'établissement de santé privé, n'engage pas sa responsabilité à l'égard du patient.

Le présent arrêt posait la question de savoir si le médecin du travail pouvait bénéficier de cette immunité.

La chambre sociale avait jugé que le comportement du médecin du travail, même salarié de l'entreprise, qui assure les missions qui lui sont dévolues aux termes de l'article L. 4623-8 du code du travail dans les conditions d'indépendance professionnelle définies et garanties par la loi, n'est pas susceptible de constituer un harcèlement moral de la part de l'employeur (Soc., 30 juin 2015, pourvoi n° 13-28.201, publié).

Cependant, par le présent arrêt, la chambre sociale juge que le médecin du travail bénéficie lui aussi de l'immunité reconnue aux préposés, pour peu qu'il agisse dans les limites de sa mission.

DURÉE DU TRAVAIL

Dépassement du forfait en jours par le salarié et fixation de la majoration par le juge

- Soc., 26 janvier 2022, pourvoi n° 20-13.266, FS-B+R

Sommaire :

Lorsque le salarié, soumis à un régime de forfait en jours, accomplit des jours de travail en dépassement de ce forfait malgré l'absence de conclusion de l'accord écrit relatif à la renonciation des jours de repos en contrepartie d'une majoration de salaire, le juge fixe, dans le respect du minimum de 10 %, le montant de la majoration applicable à la rémunération due en contrepartie du temps de travail excédant le forfait convenu.

Une [note explicative](#) de cet arrêt est disponible sur le site internet de la Cour de cassation.

L'arrêt est commenté dans le podcast [« La Sociale, le Mag' » n° 4, février 2022, Actualités](#).

Dépassement de la durée maximale de travail et ouverture du droit à réparation

- Soc., 26 janvier 2022, pourvoi n° 20-21.636, FS-B+L

Sommaire :

Le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail ouvre droit à la réparation.

Commentaire :

Par un arrêt du 13 avril 2016 (Soc., 13 avril 2016, pourvoi n° 14-28.293, Bull. 2016, V, n° 72), la chambre sociale de la Cour de cassation, en énonçant que « l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond », est

revenue sur sa jurisprudence dite du « préjudice nécessaire », dont il résultait que certains manquements fautifs de l'employeur étaient considérés comme source d'un préjudice ouvrant droit à réparation, sans que le salarié ait à prouver spécialement l'existence du dommage résultant du manquement constaté.

Toutefois, la chambre sociale a reconnu l'existence de certaines exceptions à l'obligation de prouver la réalité du préjudice subi lorsque celles-ci résultaient clairement de la règle mise en œuvre. C'est notamment le cas en matière de perte injustifiée de son emploi par le salarié (Soc., 13 septembre 2017, pourvoi n° 16-13.578, Bull. 2017, V, n° 136), d'absence de mise en place des institutions représentatives des travailleurs, sans procès-verbal de carence (Soc., 17 octobre 2018, pourvoi n° 17-14.392, Bull.), d'atteinte à la vie privée (Soc., 12 novembre 2020, pourvoi n° 19-20.583, diffusé) ou en cas d'atteinte à l'intérêt collectif de la profession (Soc., 20 janvier 2021, pourvoi n° 19-16.283, Bull.). Ces exceptions sont justifiées par le fait que la transgression des textes sur lesquels elles reposent constitue, en elle-même, le préjudice.

Par l'arrêt ici commenté, la Haute juridiction apporte une nouvelle exception à la règle posée en 2016 : en matière de dépassement de la durée maximale du travail, l'existence d'un dommage est présumée. Elle fonde sa décision sur un arrêt de la CJUE (CJUE, arrêt du 14 octobre 2010, Fuss, C-243/09) selon lequel les conditions d'application des règles relatives aux durées maximales de travail ne sont pas subordonnées à l'existence d'un préjudice et leur violation doit entraîner une compensation en repos ou pécuniaire.

L'arrêt est commenté dans le podcast « La Sociale, le Mag' » n° 4, février 2022, Actualités.

Dépassement d'horaires et de travail exceptionnel et compensation en repos

- Soc., 26 janvier 2022, pourvoi n° 20-11.861, FS-B

Sommaire :

Il résulte de l'article L. 3121-24 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, et des articles 2, 3 et 5 de l'accord collectif d'entreprise n° 45 du 25 juillet 2002 relatif au règlement des dépassements d'horaires et de travail exceptionnel au sein de la caisse régionale de Crédit agricole mutuel du Centre-Ouest (CRCO), que les repos compensateurs de remplacement, qui ont pour objet de compenser les heures de travail accomplies au-delà de 39 heures par semaine, ne peuvent être confondus avec les jours de repos sur l'année accordés en contrepartie d'heures de travail accomplies entre 35 et 39 heures, ces jours de repos, au titre de la réduction du temps de travail, étant les seuls visés par l'accord collectif, en ce qu'il impose que les jours de repos RTT soient soldés avant le 31 décembre de l'année.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation statue pour la première fois sur la nature des repos compensateurs de remplacement prévus par un accord d'entreprise.

Au cas précis, elle juge que les jours de repos compensateurs de remplacement ne sont pas de même nature que les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail (RTT).

En effet, les jours de repos RTT sont accordés en contrepartie d'heures de travail accomplies entre 35 et 39 heures, afin d'éviter le paiement d'heures supplémentaires, puisque, du fait de ces jours de RTT le seuil de déclenchement des heures supplémentaires n'est pas atteint (Soc., 7 septembre 2017, n° 16-11.495, Bull. V, n° 131). Ils constituent ainsi une créance salariale dont l'attribution est conçue comme un outil d'aménagement du temps de travail et pour laquelle une date limite pour leur prise sur l'année peut être prévue, le salarié ne pouvant, par son abstention, imposer la rémunération de ces heures.

Les jours de repos compensateurs de remplacement s'inscrivent au contraire dans une logique de rémunération des heures de travail effectuées au-delà du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

Ce faisant, les jours de repos compensateurs de remplacement doivent donc nécessairement être rémunérés ou indemnisés s'ils ne sont pas pris, dans la mesure où ils se substituent au paiement des heures supplémentaires, dont le paiement est dû par l'employeur.

Aussi, les dispositions de l'accord d'entreprises relatives à la prise de jours de repos RTT avant le 31 décembre de l'année ne sont pas applicables aux salariés concernés, et l'accord d'entreprise ne peut donc prévoir une date limite pour leur prise ni en limiter le report d'une année sur l'autre.

Temps partiel modulé, modification du planning individuel par l'employeur et réduction du délai de prévenance

- Soc., 26 janvier 2022, pourvoi n° 19-24.257, FS-B+L

Sommaire :

Il résulte des articles L. 3123-25 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, 1.2 du chapitre IV « Statuts particuliers » de la convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004 et 2.1 de l'accord d'entreprise de la société Adrexo du 11 mai 2005, que la révision du planning individuel moyennant une information donnée au salarié dans un délai inférieur à sept jours nécessite que la modification intervienne dans les cas déterminés par les dispositions de l'accord collectif applicable.

Ayant constaté que l'employeur avait modifié le planning des salariés dans un délai inférieur à sept jours sans qu'il justifie de l'existence de travaux urgents ou d'un surcroît de travail, une cour d'appel en a exactement déduit qu'il n'avait pas respecté les délais de prévenance.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation se prononce pour la première fois sur les dispositions conventionnelles relatives à la réduction du délai de prévenance qui s'impose à l'employeur qui souhaite modifier les horaires du salarié à temps partiel modulé.

La chambre sociale détermine, à l'aune des textes applicables (article L. 212-4-6, devenu L. 3123-25, du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, article 1.2 du chapitre IV de la convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004 et article 2.1 d'un accord d'entreprise signé le 11 mai 2005), deux cas de réduction du délai de prévenance :

- une réduction de 7 à 3 jours, qui correspond au cas d'espèce : la convention collective prévoit que cette situation peut intervenir exceptionnellement, lorsqu'un accord d'entreprise prévoit une contrepartie pour les salariés. L'accord d'entreprise précise que cette réduction est possible en cas de travaux urgents ou surcroît d'activité, moyennant contrepartie ;

- une réduction inférieure à 3 jours : la convention collective prévoit que, pour faire face à des situations imprévues ou des contraintes exceptionnelles, cette réduction peut intervenir avec l'accord du salarié en cas de surcroît temporaire d'activité, travaux urgents à accomplir dans un délai limité, absence d'un ou de plusieurs salariés. L'accord d'entreprise précise que l'accord du salarié est matérialisé par la signature de la feuille de route et que cette réduction peut intervenir notamment en cas de nécessité impérative de service ou de surcroît exceptionnel d'activité ou de remplacement d'un salarié absent.

La chambre sociale considère que la réduction du délai de prévenance ne peut avoir lieu que dans les conditions prévues par les accords collectifs applicables et que le seul accord du salarié ne saurait permettre à l'employeur de déroger aux dispositions conventionnelles et de s'affranchir des conditions imposées par l'accord collectif.

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE

Rupture conventionnelle et clause de non-concurrence

- Soc., 26 janvier 2022, pourvoi n° 20-15.755, FS-B

Sommaire :

En matière de rupture conventionnelle, l'employeur, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, doit le faire au plus tard à la date de rupture fixée par la convention, nonobstant toutes stipulations ou dispositions contraires.

Commentaire :

La chambre sociale opère une évolution de jurisprudence sur le point de départ du délai de renonciation à la clause de non concurrence en cas de rupture conventionnelle.

La chambre jugeait jusqu'à présent que le délai dont dispose contractuellement l'employeur à compter de la notification de la rupture du contrat pour dispenser le salarié de l'exécution de l'obligation de non-concurrence, a pour point de départ, en cas de rupture conventionnelle du contrat, la date de la rupture fixée par la convention de rupture (Soc., 29 janvier 2014, pourvoi n° 12-22.116, Bull. 2014, V, n° 35).

Cependant, la chambre sociale juge qu'en cas de licenciement, si le salarié est dispensé de l'exécution de son préavis, l'employeur, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, ne peut le faire au plus tard qu'à la date du départ effectif du salarié de l'entreprise, nonobstant toute disposition ou stipulation contraire (Soc., 13 mars 2013, pourvoi n° 11-21.150, Bull. 2013, V, n° 72).

Le présent arrêt permet de mettre en conformité ces deux jurisprudences, et de s'assurer que le salarié soit informé, au plus tard au jour de son départ effectif de l'entreprise, de la renonciation

de l'employeur à l'obligation de non-concurrence, que la rupture résulte d'un licenciement ou de la signature d'une convention par les parties. La référence à la date d'effet de la rupture fixée par la convention est conservée mais quand bien même la clause de non-concurrence autoriserait-elle la levée de l'obligation dans un certain délai après la rupture du contrat de travail, la renonciation de l'employeur ne peut survenir, en cas de rupture conventionnelle, au plus tard qu'au jour de la date de rupture fixée par le contrat.

Résiliation judiciaire, indemnités de rupture et application des dispositions issues de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017

- Soc., 16 février 2022, pourvoi n° 20-16.184, FS-B

Sommaire :

Lorsque le juge prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié aux torts de l'employeur et que la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, les dispositions issues de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relatives au montant de l'indemnité due à ce titre sont applicables dès lors que la résiliation judiciaire prend effet à une date postérieure à celle de la publication de l'ordonnance.

Commentaire :

Il est de jurisprudence constante que la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Soc., 11 juillet 2000, pourvoi n° 98-45.471, Bull. 2000, V, n° 271), dont la prise d'effet coïncide avec celle de la décision judiciaire la prononçant (Soc., 21 septembre 2017, pourvoi n° 16-10.346, Bull. 2017, V, n° 154), dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date (Soc. 24 avril 2013, n° 11-28.629, Bull. V, n° 113) et que le salarié se trouve au service de l'employeur (Soc., 21 septembre 2016, n° 14-30.056, Bull. V, n° 169). En conséquence, pour statuer sur la demande de résiliation, le juge ne doit pas seulement examiner les faits antérieurs à la date d'introduction de l'instance, mais, aussi apprécier les manquements de l'employeur au jour de sa décision (Soc., 29 janvier 2014, n° 12-24.951, Bull. V, n° 37).

Il convient donc, pour déterminer le régime applicable à l'indemnité due au titre de l'absence de cause réelle et sérieuse, de se référer à la date de prise d'effet de la résiliation et non à la date de la demande de résiliation judiciaire. Ainsi, la chambre sociale de la Cour de cassation retient que l'article L. 1235-3 du code du travail, encadrant le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, s'applique à la résiliation judiciaire du contrat de travail d'un salarié aux torts de l'employeur prononcée postérieurement à la publication de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, quelle que puisse être la date d'introduction de l'instance. Il en résulte que dans l'hypothèse où le juge prononcerait la résiliation judiciaire postérieurement à l'entrée en vigueur de l'ordonnance du 22 septembre 2017, mais fixerait les effets de cette résiliation à une date antérieure, l'indemnisation devrait être faite suivant l'ancien régime.

Licenciement pour motif économique sans cause réelle et sérieuse et annulation de la décision d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi : non cumul d'indemnités (deux arrêts)

- Soc., 16 février 2022, pourvoi n° 19-21.140, FS-B+L

Sommaire :

L'indemnité prévue par l'article L. 1235-16 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, qui répare le préjudice résultant pour le salarié du caractère illicite de son licenciement, ne se cumule pas avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, qui répare le même préjudice lié à la perte injustifiée de l'emploi.

Doit en conséquence être censurée la cour d'appel qui condamne l'employeur à payer aux salariés une indemnité sur le fondement de l'article L. 1235-16 du code du travail, à la suite de l'annulation de la décision d'homologation du document unilatéral de plan de sauvegarde de l'emploi, alors qu'elle avait jugé que les licenciements étaient sans cause réelle et sérieuse et avait alloué aux intéressés une indemnité à ce titre.

Commentaire :

La question posée est inédite : l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail peut-elle se cumuler avec celle prévue par l'article L. 1235-16 du même code, applicable aux entreprises *in bonis*, en cas d'annulation de la décision d'homologation ou de validation du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) pour un motif autre que l'absence ou l'insuffisance du plan ?

A cette interrogation, la chambre sociale répond qu'il n'y a pas de cumul possible des indemnités minimales de six mois de salaire prévues par ces deux textes, en raison de l'impossibilité d'obtenir deux fois la réparation du même préjudice, ces indemnités étant de même nature.

En effet, le premier texte vise à réparer pour le salarié la perte injustifiée de son emploi. Le second a pour objet d'assurer aux salariés une indemnisation minimale de la perte injustifiée de leur emploi en cas d'annulation de la décision de validation ou d'homologation du PSE prononcée pour un motif autre que l'absence ou l'insuffisance du plan : dans cette hypothèse, le salarié ne peut prétendre qu'à l'indemnisation de son préjudice qui ne peut pas être inférieure à six mois de salaire, la réintégration n'étant pas de droit (voir sur ce point, deux questions prioritaires de constitutionnalité : Soc., 24 mars 2016, pourvoi n° 16-40.010, Bull. 2016, V, n° 59 ; Soc., 5 février 2020, pourvoi n° 19-40.036, publié). Dans ce cas, l'annulation de la décision d'homologation ou de validation du PSE n'emporte pas la nullité du licenciement mais affecte sa régularité, l'indemnité réparant le caractère illicite du licenciement.

La solution s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence excluant la possibilité de cumul d'indemnités réparant le même préjudice (Soc., 30 juin 2010, pourvoi n° 09-40.347, Bull. 2010, V, n° 154 ; Soc., 15 octobre 2013, pourvoi n° 12-21.746, Bull. 2013, V, n° 233 ; Soc., 27 janvier 2021, pourvoi n° 18-23.535, publié (FP-P+R+I) ; Soc., 15 décembre 2021, pourvoi n° 20-18.782, publié (FS-B+L)).

Les salariés doivent donc opter pour l'une ou l'autre de ces indemnités, avec la possibilité qu'ils majorent leur demande au titre de la seule indemnité choisie.

L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse étant désormais plafonnée, depuis l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 qui a instauré la barémisation des indemnités, la question se pose de l'avenir d'une telle solution lorsqu'il s'agira d'appliquer la nouvelle version de l'article L. 1235-3 du code du travail.

- Soc., 16 février 2022, pourvoi n° 20-14.969, FS-B+L

Sommaire :

L'indemnité prévue par l'article L. 1233-58, II, alinéa 5, du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, en vigueur du 1er juillet 2013 au 1er juillet 2014, qui répare le préjudice résultant pour le salarié du caractère illicite de son licenciement, ne se cumule pas avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, qui répare le même préjudice lié à la perte injustifiée de l'emploi.

Après avoir dit sans cause réelle et sérieuse le licenciement des salariés, une cour d'appel rejette à bon droit leur demande en paiement d'une indemnité à ce titre, aux motifs qu'ils ne peuvent être indemnisés une seconde fois, le préjudice résultant du caractère illicite de leur licenciement étant déjà réparé par l'indemnité qu'elle leur avait allouée en application de l'article L. 1233-58, II, précité, à la suite de l'annulation de la décision d'homologation du document unilatéral de plan de sauvegarde de l'emploi.

Commentaire :

La question soulevée est, là encore, inédite : l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail et celle pour non-respect des critères d'ordre des licenciements à raison de la méconnaissance des dispositions de l'article L. 1233-5 du même code, peuvent-elles, lorsque les licenciements économiques sont intervenus en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou en cas d'annulation d'une telle décision, se cumuler avec l'indemnité prévue par l'article L. 1233-58, II, al.5, du code du travail, applicable aux sociétés faisant l'objet d'un redressement ou liquidation judiciaire?

La chambre sociale apporte une réponse identique sur la question du non-cumul des indemnités, considérant que l'indemnité prévue par l'article L. 1233-58, II, répare déjà le préjudice spécifique lié à la perte de l'emploi, de sorte que lorsque le licenciement est illicite dans le cadre des articles L. 1233-58, II, s'agissant des entreprises en redressement ou liquidation judiciaire ou L. 1235-16, s'agissant des entreprises *in bonis*, le salarié ne peut cumuler l'indemnité prévue par ces textes avec une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ou avec l'indemnité pour non-respect des critères d'ordre.

En revanche, l'indemnité prévue par l'article L. 1233-58, II, se cumule avec l'indemnité légale de licenciement, de nature différente (Soc., 19 décembre 2018, pourvoi n°17-26.132,(1)(2), publié), étant précisé que l'annulation de la décision administrative qui avait validé le PSE ne prive pas, en elle-même, les licenciements économiques de cause réelle et sérieuse et les salariés de leur droit aux indemnités correspondantes (Soc., 25 mars 2020, pourvoi n° 18-23.692 (2), FS-P+B, commenté à la LCS n°4, mars/avril 2020).

Comité social et économique : éligibilité du responsable du service de sécurité et des conditions de travail de l'existence d'une section syndicale

- Soc., 19 janvier 2022, pourvoi n° 19-25.982

Sommaire :

Dès lors qu'ils interviennent de façon ponctuelle lors des seules réunions visées à l'article L. 2314-3 du code du travail en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail afin d'éclairer les membres du comité social et économique et disposent d'une voix seulement consultative, le responsable du service de sécurité et des conditions de travail, ainsi que l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail, ne représentent pas l'employeur devant les institutions représentatives du personnel et sont donc éligibles au comité social et économique.

Commentaire :

Le pourvoi pose la question de l'éligibilité au comité social et économique du responsable du service de sécurité et des conditions de travail.

Aux termes de l'article L. 2314-3 du code du travail, le responsable du service de sécurité et des conditions de travail, ainsi que l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail, interviennent de manière ponctuelle devant le comité social et économique, lors des réunions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, avec voix consultative, afin d'éclairer les membres du comité social et économique. Ainsi, ils interviennent en tant que « sachant », tout comme le médecin du travail.

Dès lors, d'une part, eu égard à leurs fonctions, ils ne représentent pas l'employeur et n'exercent pas à l'égard des représentants du personnel les obligations relevant exclusivement du chef d'entreprise, ce qui constitue une condition pour pouvoir exercer un mandat de représentation, issue d'une jurisprudence constante de la chambre sociale (Soc., 28 septembre 2017, pourvoi n° 16-15.807).

D'autre part, il convient de distinguer leur situation de celle du cumul entre des fonctions de membre élu du comité social et économique d'un côté, et de représentant syndical auprès du comité social et économique de l'autre côté, qui serait prohibée comme la chambre sociale l'a rappelé dans des arrêts récents (Soc., 11 septembre 2019, pourvoi n°18-25.897; Soc., 11 septembre 2019, pourvoi n°18-23.764, publié).

Par cet arrêt, la chambre sociale précise sa jurisprudence en matière de cumul de qualités devant les institutions représentatives du personnel et approuve le tribunal qui a rejeté la demande d'annulation de la candidature d'une salariée responsable du service de sécurité et des conditions de travail à l'élection des membres du comité social et économique.

L'arrêt est commenté dans le podcast « La Sociale, le Mag' » n° 4, février 2022, Actualités.

Régime de retraite sur-complémentaire à prestations définies et garanties : modification possible sous réserve de la conclusion d'un accord collectif avec les organisations représentatives

- Soc., 19 janvier 2022, pourvoi n° 19-23.272, FS-B+L

Sommaire :

Il résulte des articles L. 911-1 et L. 911-2 du code de la sécurité sociale, dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2006-344 du 23 mars 2006, de l'article L. 2141-2 du code du travail et de l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, que seul un accord collectif conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise qui ont vocation à négocier pour l'ensemble des salariés et anciens salariés peut apporter, de façon opposable aux anciens salariés, des modifications au régime de retraite sur-complémentaire à prestations définies et garanties.

Commentaire :

Dans la présente affaire, l'employeur avait mis en place, unilatéralement, au bénéfice de certains salariés, un régime de retraite sur-complémentaire à prestations définies et garanties, dit de droits certains, pour lequel le bénéfice de la pension de retraite due par l'employeur n'est pas subordonné à une condition de présence du salarié dans l'entreprise au jour de son départ à la retraite et donc de la liquidation de ses droits.

La chambre sociale juge qu'en pareille hypothèse, les modifications apportées unilatéralement par l'employeur à un tel régime sont susceptibles d'affecter d'anciens salariés n'ayant plus aucun lien de droit avec l'employeur.

Or, la faculté pour l'employeur d'apporter des modifications unilatérales à des régimes de retraite à prestations définies résultant d'un engagement unilatéral n'a été reconnue qu'à l'égard de régimes de retraite à prestations définies et non garanties, dits à droits aléatoires, lorsque le bénéfice de la prestation de retraite est subordonné pour un salarié à la condition de sa présence dans l'entreprise au jour de son départ à la retraite (Soc., 13 février 1996, pourvoi n°93-42.309, Bull. 1996, V, n° 53 (2) ; Soc., 13 octobre 2010, pourvoi n°09-13.110, Bull. 2010, V, n 234 (2)).

Néanmoins la modification d'un tel régime opposable à ces anciens salariés est possible selon la chambre sociale.

Elle rappelle sa décision du 20 mai 2014 (Soc., 20 mai 2014, pourvoi n°12-26.322, Bull. 2014, V, n°124, commenté au rapport annuel 2014 de la Cour de cassation) par laquelle elle a jugé que, lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise (dans le cas d'espèce une prise en charge des deux tiers des cotisations à une mutuelle pour les anciens salariés), conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise qui ont vocation à négocier pour l'ensemble des salariés et anciens salariés, est conclu, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Dans le présent arrêt, la chambre sociale applique ce principe aux modifications d'un régime de retraite sur-complémentaire à prestations définies et garanties établi de manière unilatérale par l'employeur.

Liberté religieuse, discrimination et refus du salarié d'exécuter sa prestation de travail

- Soc., 19 janvier 2022, pourvoi n° 20-14.014, FS-B+L

Sommaire :

Selon les articles L. 1121-1, L. 1132-1, dans leur rédaction applicable, et L. 1133-1 du code du travail, mettant en œuvre en droit interne les dispositions des articles 2, § 2, et 4, § 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, les restrictions à la liberté religieuse doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, répondre à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et proportionnées au but recherché.

Il résulte de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, 14 mars 2017, Micropole Univers, C-188/15), que la notion d'« exigence professionnelle essentielle et déterminante », au sens de l'article 4, § 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, renvoie à une exigence objectivement dictée par la nature ou les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en cause.

Doit être censuré l'arrêt qui, pour annuler la mutation disciplinaire et le licenciement subséquent du salarié, retient le caractère discriminatoire de cette mutation prononcée par l'employeur au motif de son refus de prendre en considération l'interdiction religieuse invoquée par le salarié, édictée par sa religion hindouiste, pour refuser de rejoindre son affectation sur le site d'un cimetière, alors que la mutation disciplinaire prononcée par l'employeur était justifiée par une exigence professionnelle et déterminante au sens de l'article 4, § 1, de la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 au regard, d'une part de la nature et des conditions d'exercice de l'activité du salarié, chef d'équipe dans le secteur de la propreté, affecté sur un site pour exécuter ses tâches contractuelles en vertu d'une clause de mobilité légitimement mise en œuvre par l'employeur, d'autre part du caractère proportionné au but recherché de la mesure, laquelle permettait le maintien de la relation de travail par l'affectation du salarié sur un autre site de nettoyage, ce dont elle aurait dû déduire que la mutation disciplinaire ne constituait pas une discrimination directe injustifiée en raison des convictions religieuses du salarié.

Commentaire :

Dans la présente affaire, un salarié, chef d'équipe dans le secteur de la propreté, est muté disciplinairement compte tenu de son refus de rejoindre le poste sur lequel il avait été affecté en exécution de la clause de mobilité de son contrat de travail, refus que le salarié avait motivé par l'incompatibilité de ce poste, l'amenant à travailler dans un cimetière, avec ses convictions religieuses hindouistes. Il est par la suite licencié en raison de son refus de rejoindre sa nouvelle affectation.

La cour d'appel a retenu le caractère discriminatoire de la sanction disciplinaire de mutation et du licenciement et les a annulés.

Par un moyen soulevé d'office et s'appuyant sur la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE, 14 mars 2017, Micropole Univers, C-188/15), la chambre sociale se prononce pour la première fois sur le cas d'un salarié refusant d'exécuter sa prestation de travail pour un motif qu'il estime discriminatoire, sa mutation disciplinaire portant atteinte selon lui à l'exercice de sa liberté religieuse. La Cour, au contraire, analyse la sanction

disciplinaire à l'aune de l'existence d'une clause contractuelle de mobilité, et au caractère justifié par l'exigence professionnelle essentielle et déterminante de la mesure.

Dans cette décision nuancée, la chambre sociale retient que la mutation disciplinaire du salarié ne constituait pas une discrimination directe injustifiée en raison de ses convictions religieuses et que le licenciement n'est dès lors pas nul. Elle s'attache à exiger du juge du fond qu'il vérifie tant la nature et les conditions d'exercice de l'activité du salarié que le caractère proportionné au but recherché de la mesure décidée par l'employeur.

L'arrêt est décrypté dans le podcast « La Sociale, le Mag' » n° 4, février 2022, Décryptage.

Vie personnelle du salarié et droit d'affichage des institutions représentatives du personnel

- Soc., 16 février 2022, pourvoi n° 20-14.416, FS-B+L

Sommaire :

Il résulte de l'article 8 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, l'article 9 du code civil et l'article L. 2315-15 du code du travail que le respect de la vie personnelle d'un salarié n'est pas en lui-même un obstacle à l'application de l'article L. 2315-15 du code du travail, nonobstant l'obligation de discrétion à laquelle sont tenus les représentants du personnel à l'égard des informations revêtant un caractère confidentiel, dès lors que l'affichage par un membre de la délégation du personnel du comité social et économique d'informations relevant de la vie personnelle d'un salarié est indispensable à la défense du droit à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, lequel participe des missions du comité social et économique en application de l'article L. 2312-9 du code du travail, et que l'atteinte ainsi portée à la vie personnelle est proportionnée au but poursuivi.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale se prononce sur la conciliation du droit d'affichage des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, prévu à l'article L. 2315-15 du code du travail, avec la protection des informations à caractère personnel, s'agissant de l'affichage d'extraits d'un message électronique, s'apparentant, par sa teneur, à un avertissement.

La chambre s'inscrit dans le sillage de sa jurisprudence traditionnelle sur la protection de la vie personnelle des salariés (Soc., 22 septembre 2021, pourvoi n° 19-26.144, publié). Ainsi, elle affirme, aux vises de l'article 8 de la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, de l'article 9 et de l'article L. 2315-15 du code du travail, que le respect de la vie personnelle n'est pas en lui-même un obstacle à l'application de ce dernier article dès lors que l'affichage par un membre de la délégation du personnel du comité social et économique d'informations relevant de la vie personnelle du salarié est indispensable à la poursuite d'une mission légalement dévolue au comité social et économique, à savoir la défense du droit à la protection de la santé et de la sécurité du travailleur et que l'atteinte ainsi portée à la vie personnelle est proportionnée au but poursuivi.

En considération de la circonstance que le message électronique en cause était adressé personnellement et exclusivement par le directeur d'établissement au directeur en charge de

certaines missions d'hygiène, de sécurité et d'environnement et de la teneur disciplinaire de celui-ci, la chambre le rattache à la vie personnelle du salarié. Ainsi, elle retient que l'avertissement perd son caractère professionnel pour relever de la vie personnelle dès lors qu'il sort du cercle formé par l'employeur et le salarié sanctionné.

Cependant, la chambre censure, pour manque de base légale, l'arrêt de la cour d'appel, faute pour celle-ci d'avoir démontré le caractère indispensable à la défense du droit à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs de l'affichage du message en cause et la proportionnalité au but poursuivi de l'atteinte portée à la vie personnelle.

Liberté d'expression du salarié, lanceur d'alerte et nullité du licenciement

- Soc., 16 février 2022, pourvoi n° 19-17.871, FS-B+L

Sommaire :

Il résulte des articles L. 1121-1 du code du travail et 10§1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales que sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées.

Le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice non abusif par le salarié de sa liberté d'expression est nul.

Commentaire :

Le litige s'inscrit dans le cadre de l'article L. 1132-3-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-1117 du 6 décembre 2013, antérieure à celle de la loi Sapin II n° 2016-1691 du 9 décembre 2016. La loi de 2013 offre une protection au lanceur d'alerte et celle de 2016, un statut. L'immunité disciplinaire est accordée au salarié lanceur d'alerte dans le cadre professionnel, sauf mauvaise foi et à la condition qu'il ait relaté ou témoigné de faits susceptibles d'être constitutifs d'un délit ou d'un crime. Les licenciements ou mesures disciplinaires prononcés en violation de l'article susvisé sont nuls

Cependant, dans la présente affaire, il n'était pas nécessaire d'examiner la question sous l'angle du statut de lanceur d'alerte, s'agissant d'un salarié licencié pour avoir abusé de sa liberté d'expression, précisément en exprimant son désaccord sur un projet de l'employeur.

La chambre sociale censure la cour d'appel qui, ayant retenu que le salarié ne pouvait être licencié pour les propos tenus, qui n'étaient ni injurieux ni excessifs ni diffamatoires, en a tiré comme conséquence que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

Cette décision s'inscrit dans le prolongement de la jurisprudence de la chambre sociale qui admet la nullité du licenciement en cas d'atteinte à une liberté fondamentale du salarié (Soc., 29 octobre 2013, pourvoi n° 12-22.447, Bull. 2013, V, n° 252 ; Soc., 30 juin 2016, pourvoi n° 15-10.557, Bull. 2016, V, n° 140, publié au rapport annuel).

Après avoir rappelé que sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression, à laquelle seules des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché peuvent être apportées, la chambre sociale énonce

pour la première fois, de façon très claire à l'occasion de ce litige, que la sanction du licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice non abusif par le salarié de sa liberté d'expression est la nullité et non l'absence de cause réelle et sérieuse comme l'avait retenue la cour d'appel.

PROCÉDURE

Compétence du conseil de prud'hommes

- Soc., 19 janvier 2022, pourvoi n° 19-19.313, FS-B

Sommaire :

Il résulte des articles R. 662-3 du code de commerce et 51 du code de procédure civile, dans leur rédaction antérieure au décret n°2019-966 du 18 septembre 2019, et L.625-1 du code de commerce, que la juridiction prud'homale n'est pas compétente pour connaître de la demande incidente formée par un salarié pour obtenir la condamnation du liquidateur de la société qui l'employait à garantir le paiement des sommes fixées au titre des créances salariales au passif de la liquidation. Une telle demande relève de la compétence du tribunal de grande instance (désormais tribunal judiciaire).

Doit dès lors être cassé l'arrêt qui retient que le conseil de prud'hommes a compétence pour statuer sur la demande de responsabilité personnelle du liquidateur au motif qu'elle est une demande accessoire à la demande principale de fixation de salaires.

Commentaire :

A l'occasion de ce pourvoi, la chambre maintient la solution résultant d'arrêts anciens écartant la compétence matérielle de la juridiction prud'homale au profit du tribunal de grande instance (désormais tribunal judiciaire) pour connaître de l'action en responsabilité civile engagée par un salarié contre le liquidateur judiciaire pris à titre personnel, par voie d'intervention forcée, pour obtenir sa condamnation à garantir le paiement des sommes fixées au passif de la liquidation de l'employeur, sur le fondement de l'article L. 625-1 du code de commerce, faute pour lui d'avoir procédé au licenciement dans les quinze jours du prononcé de la liquidation judiciaire de l'employeur, privant ainsi le salarié de la garantie de l'AGS (Soc., 12 février 1992, pourvoi n° 89-44.630 ; Soc., 17 mai 1994, pourvoi n° 92-44.385 ; Soc., 2 avril 1998, pourvoi n° 96-40.040).

Les textes relatifs aux procédures collectives (art. 123 et 125 de la loi du 25 janvier 1985) prévoient une compétence d'attribution exclusive et d'ordre public du conseil de prud'hommes pour statuer sur la demande initiale en fixation de la créance salariale du salarié. En revanche, l'article R. 662-3 du code de commerce donne compétence au tribunal de grande instance en matière de responsabilité du mandataire ou liquidateur judiciaire.

L'extension de compétence s'agissant de la demande incidente aux fins de condamnation du liquidateur se heurte à la lettre de l'article 51 du CPC (Soc., 22 janvier 2020, pourvoi n°17-31.266), qui prévoit de laisser au tribunal de grande instance, juridiction de droit commun, la connaissance de toutes les demandes incidentes qui n'entrent pas dans la compétence d'attribution exclusive d'une autre juridiction.

En conséquence, est censuré l'arrêt de cour d'appel qui n'a pas distingué la demande principale en fixation de créance salariale de la demande incidente en responsabilité du liquidateur.

Absence de caducité de la déclaration d'appel dans le cas où les conclusions établies et signées par le défenseur syndical sont remises au greffe par le salarié

- Soc., 2 février 2022 pourvoi n° 19-21.810, F-B+L

Sommaire :

Il résulte de l'article R. 1461-1, alinéa 2, et de l'article R. 1453-2, 2°, du code du travail, selon lesquels en matière prud'homale les actes de la procédure d'appel qui sont mis à la charge de l'avocat sont valablement accomplis par le défenseur syndical, et de l'article 930-2, alinéa 2, du code de procédure civile, dans sa rédaction antérieure au décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017, selon lequel les actes de procédure effectués par le défenseur syndical peuvent être établis sur support papier et remis au greffe, que la remise de l'acte peut être effectuée au greffe au nom du défenseur syndical, par toute personne qu'il a mandatée à cette fin.

Commentaire :

Par le présent arrêt, la chambre sociale a approuvé une cour d'appel qui a écarté la caducité de l'appel alors que les conclusions avaient été établies et signées par le défenseur syndical mais remises au greffe par la salariée.

L'appel, interjeté en février 2017, relevait des dispositions suivantes :

- d'une part, en application du décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, de la procédure écrite ainsi que de la représentation obligatoire, la spécificité prud'homale permettant aux parties d'être représentées par un avocat ou un défenseur syndical ;
- d'autre part de l'article 930-2 du code de procédure civile, dans sa rédaction issue du décret n° 2016-660 du 20 mai 2016, lequel énonçait que « les actes de procédure effectués par le défenseur syndical peuvent être établis sur support papier et remis au greffe », sans prévoir la possibilité de les adresser par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Cette possibilité a été introduite par le décret n° 2017-1008 du 10 mai 2017, applicable à compter du 12 mai 2017, mais la chambre sociale avait précédemment jugé que la remise au greffe d'un acte de procédure s'entendait nécessairement d'une remise matérielle excluant l'envoi sous forme de lettre recommandée avec avis de réception (Soc., 15 mai 2019, pourvoi n° 17-31.800, publié).

Au cas précis, a été distingué, d'une part, ce qui fait l'objet de la représentation obligatoire (l'établissement des conclusions, leur signature, et l'initiative du dépôt de l'acte) et, d'autre part, les opérations purement matérielles de remise des conclusions au greffe, lesquelles peuvent être effectuées, en l'absence de précision contraire des textes applicables, par toute personne que le défenseur syndical a mandatée pour cette tâche. La circonstance que la salariée elle-même ait effectué ces opérations ne justifiait donc pas la caducité de l'appel.

Disposition de nature réglementaire incompatible avec le droit de l'Union européenne : incompétence du juge judiciaire pour la déclarer inopposable erga omnes

- Soc., 16 février 2022, pourvoi n° 20-21.758, FS-B

Sommaire :

Le juge judiciaire n'est pas compétent pour déclarer inopposable erga omnes une disposition de nature réglementaire, quand bien même il est allégué que cette disposition est incompatible avec une directive de l'Union européenne, une telle action relevant de la juridiction administrative chargée d'appliquer, dans le cadre de sa compétence, les dispositions du droit de l'Union européenne.

Commentaire :

Dans cette affaire, la chambre sociale de la Cour de cassation était invitée à s'emparer du contrôle, au vu des dispositions de droit de l'Union d'effet direct, à titre principal et non pas incident, des actes de nature réglementaire par voie de déclaration d'inopposabilité *erga omnes* de ces derniers.

La chambre sociale rappelle le principe d'autonomie procédurale, en vertu duquel il appartient à chaque État membre de régler les modalités de la procédure administrative et celles de la procédure juridictionnelle destinées à assurer la sauvegarde des droits que les justiciables tirent du droit de l'Union. Elle constate que si, selon l'article 5 du code civil, le juge judiciaire ne peut se prononcer par voie d'arrêts de règlement, conformément à la jurisprudence du Conseil d'Etat, Compagnie Alitalia (CE, Ass., 3 février 1989, n° 74052), d'une part, les autorités nationales sont tenues d'adapter leur législation et leur réglementation aux directives et ne peuvent ni laisser subsister ni édicter des dispositions réglementaires contraires aux objectifs de celles-ci, d'autre part, ces obligations sont contrôlées par le juge administratif. La chambre sociale en déduit, en considération de cette compétence garantissant le plein effet du droit de l'Union, que le juge judiciaire n'est pas compétent pour déclarer inopposable *erga omnes* une disposition de nature réglementaire, quand bien même il est allégué que cette disposition est incompatible avec une directive de l'Union européenne.

Cette décision s'accorde avec l'arrêt du Tribunal des conflits SCEA du Chéneau (TC, 17 octobre 2011, Bull. 2011, décision n° 24) selon lequel le juge judiciaire a compétence pour appliquer le droit de l'Union, sans être tenu de saisir au préalable la juridiction administrative d'une question préjudicielle, dans le cas où serait en cause devant lui à titre incident, la conformité d'un acte administratif au droit de l'Union européenne. En effet, dans une telle hypothèse, la décision du juge judiciaire n'a pour effet de rendre inopposable l'acte en cause qu'à l'égard de la partie contre laquelle celui-ci est invoqué.

Depuis le précédent numéro de la Lettre de la chambre sociale, sont parus deux podcasts, diffusés sur le site de la Cour de cassation, accessibles selon les liens suivants:

- « La sociale, le Mag' », n° 3 (Janvier 2022)
- « La sociale le Mag' », n° 4 (Février 2022)

Bonne lecture, bonne écoute !



Retrouvez l'actualité de la Cour de cassation sur courdecassation.fr

Suivez la Cour de cassation sur Twitter , Facebook  et LinkedIn 

Retrouvez [les arrêts de la chambre sociale publiés au Bulletin et au Rapport](#)

Retrouvez [le panorama annuel de jurisprudence de la chambre sociale](#)

Retrouvez le compte-rendu des rencontres de la chambre sociale [2019](#), [2018](#) et [2017](#)

La Lettre de la chambre sociale n° 13 – janvier – février 2022

Direction éditoriale : **Bruno Cathala**

Coordination générale : **Philippe Flores**

Conception : **Saliha Safatian**, Service de documentation, des études et du rapport

Diffusion : Cour de cassation