

N°15 - Mai-Juin-Juillet 2022

COUR DE CASSATION

LETTRE DE LA CHAMBRE SOCIALE

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

DURÉE DU TRAVAIL	4
Exceptions au repos dominical : fondement géographique ou autorisation municipale	4
Convention de forfait en heures sur l'année et principe de faveur	5
RÉMUNÉRATION	6
Conflit de normes conventionnelle et contractuelle et principe de faveur	6
Indemnité conventionnelle de repas et déplacement pour raison de service pendant la pause méridienne	6
SANTÉ AU TRAVAIL	7
Inaptitude : l'obligation de reclassement de l'employeur naît à compter de la déclaration par le médecin du travail	7
Inaptitude : conséquences de la mention expresse par le médecin que le maintien du salarié dans son emploi lui serait gravement préjudiciable ou que l'état de santé fait obstacle à tout reclassement	8
Inaptitude : autorisation de l'inspecteur du travail de licencier et séparation des pouvoirs	9
Notion d' « <i>intérêt de l'entreprise eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid 19</i> »	10
CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE	10
Licenciement sans cause réelle et sérieuse et application des barèmes d'indemnisation (deux arrêts)	10
Licenciement pour motif économique : appréciation de la notion de baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires	12
Licenciement pour motif économique : contrat de sécurisation professionnelle et délai d'envoi de la lettre de licenciement au salarié	13
Licenciement disciplinaire : absence d'obligation de l'employeur d'informer le salarié de son droit de demander la précision des motifs de la lettre de licenciement	14
Licenciement disciplinaire et procédure de saisine pour avis de la commission paritaire prévue par convention collective	14
Licenciement disciplinaire : nullité en cas de violation de la liberté d'expression du salarié	15

Licenciement disciplinaire : harcèlement et preuve par la production du rapport d'une enquête interne	16
Rupture conventionnelle : existence et exigibilité de la créance de l'indemnité ...	17
Résiliation judiciaire et contrat de travail à durée déterminée.....	18
REPRÉSENTATION DES SALARIÉS	18
Cadre de l'unité économique et sociale : conditions de validité de la notification d'une désignation syndicale	18
Comité social et économique : articulation des niveaux de consultation (entreprise/établissement) sur les mesures d'adaptation.....	19
Comité social et économique : expertise et application du délai des articles L. 2312-16 et R. 2312-6 du code du travail	20
Elections professionnelles : fixation des modalités d'organisation et de déroulement des opérations de vote par l'employeur en cas d'absence d'accord au sens de l'article L. 2314-6 du code du travail	21
Elections professionnelles : détermination de la répartition des sièges entre catégories de personnel et du personnel dans les collèges électoraux	22
PROCÉDURE	23
Prescription de l'action en reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail : détermination du délai applicable et de son point de départ (deux arrêts)	23
Prescription de l'action en requalification de contrats de mission successifs : détermination du délai applicable et de son point de départ	24
Prescription de l'action en rappel de salaire fondée sur la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet : détermination du délai applicable et de son point de départ.....	25
QUESTION PRIORITAIRE DE CONSTITUTIONNALITÉ	26

Exceptions au repos dominical : fondement géographique ou autorisation municipale

- Soc., 11 mai 2022, pourvoi n° 21-10.083, FS-B

Sommaire :

Il résulte de la combinaison du préambule de l'accord relatif au travail dominical au sein de l'entreprise Printemps du 30 décembre 2016, des articles 1.1.1, 1.1.2, 1.4, 5.2 et 2.1 de ce même accord que les dispositions de l'accord sont applicables aux salariés des établissements bénéficiant de dérogations sur un fondement géographique régies par les articles L. 3132-24 et suivants du code du travail et que seules certaines de ses dispositions sont, dès lors qu'il existe une mention expresse en ce sens, applicables aux salariés travaillant le dimanche en vertu d'une dérogation accordée par le maire en application des articles L. 3132-26 et suivants du code du travail.

Doit être approuvée, une cour d'appel qui a retenu que, si les dispositions de l'article 1.4 de l'accord relatives à la garde d'enfants bénéficiaient aux salariés travaillant le dimanche sous le régime des articles L. 3132-26 et L. 3132-27 du code du travail, celles de l'article 2.1 de l'accord concernant le nombre de dimanches réalisés en plus du temps de travail, ne s'appliquaient pas aux salariés travaillant le dimanche en vertu d'une dérogation accordée par le maire.

Commentaire :

Dans le cadre d'un différend né de l'application de l'accord collectif relatif au travail dominical, conclu le 30 décembre 2016, soit après la loi n° 2015-990 du 6 août 2015, qui a étendu le domaine des exceptions au travail dominical, au sein de la société Printemps, un syndicat a saisi la juridiction judiciaire aux fins de voir appliquer l'article 2.1 de cet accord aux salariés des établissements ouverts le dimanche sur autorisation du maire, et non seulement à ceux dont l'établissement de rattachement bénéficie d'une dérogation géographique, comme cela était soutenu par l'employeur.

Cette demande a été rejetée, tant en première instance qu'en appel.

En sus des dérogations permanentes de droit (articles L. 3132-12 et L. 3132-13 du code du travail) et des dérogations conventionnelles (articles L. 3132-14 à L. 3132-19 du code du travail), il peut être dérogé à la règle du repos dominical soit avec l'accord du préfet (articles L. 3132-20 à L. 3123-23 du code du travail), soit en raison de la situation géographique de l'établissement (L. 3123-24 à L. 3132-25-6 du code du travail), soit avec l'accord du maire (L. 3123-26 à L. 3132-27-1 du code du travail).

En l'occurrence, la chambre sociale, qui retient que la garantie de six dimanches à des dates proposées par la direction sur une période de référence donnée aux salariés ayant émis le souhait de travailler de 1 à 12 dimanches, prévue par l'article 2.1, ne s'applique qu'aux salariés des établissements ouverts le dimanche sur un fondement géographique, interprète cette disposition à la lumière du préambule et d'autres dispositions de l'accord :

- s'agissant du périmètre de l'accord (article 1.1), le paragraphe relatif aux établissements concernés (1.1.1) fait mention exclusivement du fondement géographique aux dérogations,

- les dimanches du maire font l'objet de contreparties légales, de sorte que, sauf lorsque les contreparties conventionnelles sont plus favorables, comme cela est prévu pour la garde d'enfants (article 1.4), l'on ne voit pas pour quelles raisons ces dernières concerneraient les dimanches du maire (d'ailleurs, exclusion expresse pour le repos compensateur, article 2.2),
- la garantie conventionnelle des six dimanches prévue par l'article 2.1 est difficilement compatible avec la dérogation des dimanches du maire, l'employeur n'ayant, dans ce système, aucune maîtrise sur l'ouverture des établissements concernés,
- enfin, l'accord diffère l'entrée en vigueur selon les établissements concernés (article 5.2.1).

Convention de forfait en heures sur l'année et principe de faveur

- Soc., 22 juin 2022, pourvoi n° 21-10.621, FS-B

Sommaire :

Selon l'article L. 215-15-3 I devenu l'article L. 3121-40 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, la conclusion de conventions de forfait en heures sur l'année est prévue par une convention ou un accord collectif de travail étendu ou par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement. Cette convention prévoit les catégories de cadres susceptibles de bénéficier de ces conventions de forfait ainsi que les modalités et les caractéristiques principales des conventions de forfait susceptibles d'être conclues.

Prive sa décision de base légale l'arrêt qui, après avoir relevé qu'à la différence de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail attaché à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite Syntec, l'accord d'entreprise du 30 juin 2008, prévoyait uniquement comme condition d'éligibilité au forfait annuel en heures une rémunération équivalente au plafond de la sécurité sociale à la seule entrée dans le dispositif, retient que ces dispositions sont moins favorables que celles de l'accord de branche [qui prévoit une telle condition tant à l'entrée que pour le maintien dans le dispositif] sans préciser en quoi la définition par l'accord d'entreprise des conditions d'éligibilité au forfait en heures, dérogeant aux règles de calcul de droit commun de la durée du travail, et de leur maintien dans le temps, était globalement moins favorable qu'un décompte de la durée du travail selon les règles de droit commun.

Commentaire :

La chambre sociale de la Cour de cassation fait, au cas précis, application du principe de faveur pour résoudre le conflit de normes entre l'accord de branche du 22 juin 1999 et un accord d'entreprise conclu le 30 juin 2008, limitant la condition de rémunération minimale (plafond annuel de sécurité sociale) comme condition d'éligibilité uniquement lors de la conclusion de la convention.

Le principe de faveur était seul applicable compte tenu de ce que la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, sous l'empire de laquelle l'accord d'entreprise a été conclu, mettait sur un pied d'égalité les accords de branche et d'entreprise ou d'établissement, en matière de convention de forfait en heures sur l'année, et que, en l'occurrence, l'accord de branche étant antérieur à la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, les dispositions de cette dernière, instaurant une hiérarchie entre accords collectifs de niveaux différents, étaient inapplicables (article 45).

Au cas d'espèce, l'arrêt de la cour d'appel est censuré pour ne pas avoir suffisamment caractérisé en quoi les conditions d'éligibilité au forfait en heures étaient moins favorables dans l'accord d'entreprise par rapport à l'accord de branche.

RÉMUNÉRATION

Conflit de normes conventionnelle et contractuelle et principe de faveur

- Soc., 11 mai 2022, pourvoi n° 21-11.240, FS-B

Sommaire :

En cas de concours entre les stipulations contractuelles et les dispositions conventionnelles, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler, le plus favorable d'entre eux pouvant seul être accordé.

Doit être censuré l'arrêt qui, pour écarter l'existence d'un cumul d'avantages se détermine par des motifs insuffisants à caractériser que les avantages en cause n'ont pas le même objet.

Commentaire :

Cet arrêt permet à la chambre sociale de revenir à la formule initiée par l'Assemblée plénière de la Cour de cassation, concernant le cumul d'avantages (Ass. plén., 18 mars 1988, pourvoi n° 84-40.083, Bull. 1988, Ass. plén., n° 3 et Ass. plén., 24 octobre 2008, pourvoi n° 07-42.799, Bull. 2008, Ass. plén., n° 4) selon laquelle, en cas de concours d'instruments conventionnels collectifs, « *les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler, seul pouvant être accordé le plus favorable d'entre eux* ».

En effet, à compter de 2010 (Soc., 6 octobre 2010, pourvoi n° 09-42.769, Bull. 2010, V, n° 220 ; Soc., 13 juin 2012, pourvoi n° 10-27.395, Bull. 2012, V, n° 184) la chambre sociale a employé une formule pouvant laisser penser que ne pourraient se cumuler que les avantages (quelle qu'en soit la source) ayant le même objet et la même cause.

Par le présent arrêt, la chambre sociale précise donc que le critère permettant d'exclure le cumul d'avantages étant alternatif, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent se cumuler.

L'arrêt est commenté dans le podcast « La Sociale, le Mag' » n° 7, mai 2022, Actualités.

Indemnité conventionnelle de repas et déplacement pour raison de service pendant la pause méridienne

- Soc., 6 juillet 2022, pourvoi n° 20-21.777, FP-B

Sommaire :

Il résulte de l'article 231 de la circulaire Pers. 793 du 11 août 1982 prise en application du statut national du personnel des industries électriques et gazières que l'indemnité de repas prévue par ce texte est due dès lors que le salarié se trouve en déplacement pour raison de

service pendant les heures normales de repas, lesquelles sont comprises entre onze heures et treize heures pour le déjeuner.

Si, en application de l'article 1315, devenu 1353, du code civil, il incombe à l'agent de prouver s'être trouvé en déplacement pour raison de service pendant l'intégralité de la pause dite méridienne, il appartient à l'employeur de justifier qu'il s'est libéré de son obligation de paiement de la prime de repas en démontrant que le salarié en déplacement pour la journée pour raison de service avait la possibilité de revenir, entre 11 heures et 13 heures, à son centre de rattachement.

Ne donne pas de base légale à sa décision au regard des deux textes susvisés, la cour d'appel qui rejette la demande en paiement d'indemnités méridiennes de repas formée par les salariés, techniciens itinérants en déplacement sur la journée dans leur zone habituelle de travail, qui produisaient des tableaux établis à partir des comptes-rendus individuels journaliers d'activité validés par la hiérarchie, sans analyser les éléments que les employeurs, qui se prétendaient libérés de leur obligation au paiement de l'indemnité de repas, avaient, à sa demande, versés aux débats.

Commentaire :

Cette affaire posait la question des conditions de paiement de l'indemnité de repas prévue par la circulaire PERS 793 du 11 août 1982, à des salariés, techniciens itinérants des sociétés Enedis et GRDF, dont l'employeur organisait les interventions chez des clients à raison de quatre plages horaires par jour, deux le matin et deux l'après-midi, séparées par une pause méridienne.

La chambre sociale de la Cour de cassation, dans le prolongement d'un arrêt du 17 décembre 2004 (Soc., 17 décembre 2004, pourvoi n° 04-44.103, Bull. 2004, V, n° 345) applique, sans retenir de présomption, les règles classiques de la charge de la preuve : elle relève qu'il n'est pas contesté que les salariés en cause étaient en déplacement pour la journée (contrairement au cas de l'arrêt Soc., 11 mars 2009, pourvoi n° 08-40.054, Bull. 2009, V, n° 76, dans lequel le salarié avait, certains jours, des déplacements sur une demi-journée seulement).

Dès lors, la cour d'appel, qui avait, avant dire droit, invité les parties à produire des justificatifs et à chiffrer les indemnités de repas, devait examiner les éléments apportés par les parties s'agissant des jours pour lesquels le paiement de l'indemnité de repas, due si l'agent est en déplacement pour raison de service pendant les heures normales de repas, soit entre 11h et 13h s'agissant de la pause méridienne, était contesté.

SANTÉ AU TRAVAIL

Inaptitude : l'obligation de reclassement de l'employeur naît à compter de la déclaration par le médecin du travail

- Soc., 11 mai 2022, pourvoi n° 20-20.717, FS-B

Sommaire :

L'obligation qui pèse sur l'employeur de rechercher un reclassement au salarié déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment naît à la date de la déclaration d'inaptitude par le médecin du travail.

Dès lors que l'inaptitude n'a pas été constatée en application de l'article L. 4624-4 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, entrée en vigueur postérieurement à l'avis d'inaptitude, une cour d'appel décide à bon droit que les dispositions antérieures à l'entrée en vigueur de cette loi s'appliquent.

Commentaire :

La présente affaire posait la question de la détermination des dispositions applicables à l'obligation qui pèse sur l'employeur de rechercher un reclassement au salarié déclaré inapte lorsque l'inaptitude a été déclarée avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 mais que le salarié a été licencié postérieurement à la date de cette entrée en vigueur.

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ayant modifié en profondeur tant les modalités de constatation de l'inaptitude que les obligations de l'employeur en matière de recherche de reclassement, la chambre sociale de la Cour de cassation décide qu'il convient, afin de maintenir une appréciation globale des diligences faites par celui-ci, de se placer à la date de la déclaration de l'inaptitude pour déterminer le régime applicable à l'obligation de recherche de reclassement.

L'arrêt est commenté dans le podcast « La Sociale, le Mag' » n° 7, mai 2022, Actualités.

Inaptitude : conséquences de la mention expresse par le médecin que le maintien du salarié dans son emploi lui serait gravement préjudiciable ou que l'état de santé fait obstacle à tout reclassement

- Soc., 8 juin 2022, pourvoi n° 20-22.500, FS-B

Sommaire :

Selon l'article L. 1226-12 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

Il s'ensuit que, lorsque le médecin du travail a mentionné expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi, l'employeur, qui n'est pas tenu de rechercher un reclassement, n'a pas l'obligation de consulter les délégués du personnel.

Commentaire :

Par cette décision, la chambre sociale de la Cour de cassation tire la conséquence de l'introduction, par les lois n° 2015-994 du 17 août 2015 et n° 2016-1088 du 8 août 2016, de la possibilité pour l'employeur de procéder au licenciement du salarié déclaré inapte sans recherche préalable d'une solution de reclassement, lorsque le médecin mentionne expressément dans son avis que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

La chambre sociale en déduit que lorsque cette mention expresse figure dans l'avis du médecin du travail, l'employeur, qui n'est pas tenu à une recherche de reclassement, n'a pas non plus l'obligation de consulter les délégués du personnel.

Cette situation doit être distinguée de celle dans laquelle l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un poste de reclassement conforme aux préconisations du médecin du travail, dans laquelle la jurisprudence affirme que l'employeur doit consulter les représentants du personnel (Soc., 23 septembre 2009, pourvoi n° 08-41.685, Bull. 2009, V, n° 192 ; Soc., 30 septembre 2020, pourvoi n° 19-16.488, publié au Bulletin).

Inaptitude : autorisation de l'inspecteur du travail de licencier et séparation des pouvoirs

- Soc., 15 juin 2022, pourvoi n° 20-22.430, F-B sur le premier moyen

Sommaire :

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. A cet égard, si le juge ne peut, sans violer le principe de la séparation des pouvoirs, se prononcer sur une demande de résiliation judiciaire postérieurement au prononcé du licenciement notifié sur le fondement d'une autorisation administrative de licenciement accordée à l'employeur, il lui appartient, le cas échéant, de faire droit aux demandes de dommages-intérêts au titre de l'absence de cause réelle et sérieuse ou de la nullité du licenciement ainsi que d'ordonner le remboursement par l'employeur aux organismes intéressés des indemnités de chômage.

Commentaire :

Dans cette affaire, la chambre sociale de la Cour de cassation était invitée à se prononcer sur la compétence du juge judiciaire pour ordonner le remboursement par l'employeur aux organismes intéressés des indemnités de chômage en application de l'article L. 1235-4 du code du travail.

Il est de jurisprudence constante, depuis un arrêt du 27 novembre 2013 (Soc., 27 novembre 2013, pourvoi n° 12-20.301, Bull. 2013, V, n° 286) 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.

Par cet arrêt, la chambre sociale complète la liste des conséquences de la reconnaissance par le juge de l'imputabilité de l'inaptitude à un manquement de l'employeur, en y incluant le remboursement par l'employeur aux organismes intéressés des indemnités de chômage prévu par l'article L. 1235-4 du code du travail.

Notion d'« intérêt de l'entreprise eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid 19 »

- Soc., 6 juillet 2022, pourvoi n° 21-15.189, FP-B+R

Sommaire 1 :

En cas de litige relatif à la mise en œuvre par l'employeur des dispositions des articles 2 à 5 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, lui permettant, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du covid-19, d'imposer aux salariés à des dates déterminées par lui la prise de jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail, d'une convention de forfait ou résultants de droits affectés sur un compte-épargne temps, il appartient au juge de vérifier que l'employeur, auquel incombe la charge de la preuve, justifie que les mesures dérogatoires, qu'il a adoptées en application de ces articles, ont été prises en raison de répercussions de la situation de crise sanitaire sur l'entreprise.

Sommaire 2 :

Les mesures des articles 2 à 5 de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020, qui permettent à l'employeur, lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie au regard des difficultés économiques liées à la propagation du covid 19, d'imposer unilatéralement l'utilisation de droits à repos acquis, ne s'appliquent pas aux salariés qui se trouvent dans l'impossibilité de continuer à travailler au motif qu'ils relèveraient, en raison de leur situation personnelle, du régime d'activité partielle institué par l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020, prévu pour les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave au virus SARS-CoV-2, partageant le même domicile qu'une personne présentant cette vulnérabilité ou étant parent d'un enfant ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

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

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE

LICENCIEMENT

Licenciement sans cause réelle et sérieuse et application des barèmes d'indemnisation (deux arrêts)

- Soc., 11 mai 2022, pourvoi n° 21-14 .490, FP-B+R

Sommaire 1 :

Les stipulations de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail, qui créent des droits dont les particuliers peuvent se prévaloir à l'encontre d'autres particuliers et qui, eu égard à l'intention exprimée des parties et à l'économie générale de la convention, ainsi qu'à son contenu et à ses termes, n'ont pas pour objet exclusif de régir les relations entre Etats et ne requièrent l'intervention d'aucun acte complémentaire, sont d'effet direct en droit interne.

Sommaire 2 :

Aux termes de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789, la loi doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse.

Les dispositions des articles L. 1235-3, L. 1235-3-1 et L. 1235-4 du code du travail, dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, qui permettent raisonnablement l'indemnisation de la perte injustifiée de l'emploi et assurent le caractère dissuasif des sommes mises à la charge de l'employeur, sont de nature à permettre le versement d'une indemnité adéquate ou une réparation considérée comme appropriée au sens de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail.

Il en résulte que les dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail sont compatibles avec les stipulations de l'article 10 de la Convention précitée.

Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui, pour condamner l'employeur au paiement d'une somme supérieure au montant maximal prévu par l'article L. 1235-3 précité, retient que ce montant ne permet pas, compte tenu de la situation concrète et particulière du salarié, une indemnisation adéquate et appropriée du préjudice subi compatible avec les exigences de l'article 10 de la Convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail, alors qu'il lui appartenait seulement d'apprécier la situation concrète du salarié pour déterminer le montant de l'indemnité due entre les montants minimaux et maximaux déterminés par l'article L. 1235-3 du code du travail.

- Soc., 11 mai 2022, pourvoi n° 21-15.247, FP-B+R

Sommaire 1 :

Sous réserve des cas où est en cause un traité international pour lequel la Cour de justice de l'Union européenne dispose d'une compétence exclusive pour déterminer s'il est d'effet direct, les stipulations d'un traité international, régulièrement introduit dans l'ordre juridique interne conformément à l'article 55 de la Constitution, sont d'effet direct dès lors qu'elles créent des droits dont les particuliers peuvent se prévaloir et que, eu égard à l'intention exprimée des parties et à l'économie générale du traité invoqué, ainsi qu'à son contenu et à ses termes, elles n'ont pas pour objet exclusif de régir les relations entre Etats et ne requièrent l'intervention d'aucun acte complémentaire pour produire des effets à l'égard des particuliers.

Sommaire 2 :

Les dispositions de la Charte sociale européenne selon lesquelles les Etats contractants ont entendu reconnaître des principes et des objectifs poursuivis par tous les moyens utiles, dont la mise en œuvre nécessite qu'ils prennent des actes complémentaires d'application et dont ils ont réservé le contrôle au seul système spécifique visé par la partie IV, ne sont pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers.

L'invocation de son article 24 ne peut dès lors pas conduire à écarter l'application des dispositions de l'article L. 1235-3 du code du travail, dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017.

Une note explicative ainsi qu'un communiqué de ces deux arrêts sont disponibles sur le site internet de la Cour de cassation.

Licenciement pour motif économique : appréciation de la notion de baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires

- Soc., 1^{er} juin 2022, pourvoi n° 20-19.957, FS-B

Sommaire :

La durée d'une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires, telle que définie à l'article L. 1233-3, 1^o, a) à d) du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, de nature à caractériser des difficultés économiques, s'apprécie en comparant le niveau des commandes ou du chiffre d'affaires au cours de la période contemporaine de la notification de la rupture du contrat de travail par rapport à celui de l'année précédente à la même période.

Doit en conséquence être censuré l'arrêt qui, pour dire bien fondé un licenciement pour motif économique, se fonde sur la baisse significative du chiffre d'affaires, alors qu'il résultait de ses constatations que, pour une entreprise de plus de trois cents salariés, la durée de cette baisse, en comparaison avec la même période de l'année précédente, n'égalait pas quatre trimestres consécutifs précédant la rupture du contrat de travail.

Commentaire :

La présente affaire posait la question inédite de l'appréciation des difficultés économiques caractérisées notamment par "une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires", au sens de l'article L. 1233-3, 1^o, a) à d), du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

L'objectif du législateur, en consacrant, dans cet article, un indicateur comptable de durée de cette baisse en fonction de la taille de l'entreprise, a été de rendre accessible aux employeurs des critères objectivés permettant de savoir si le motif économique est ou non fondé et de sécuriser les licenciements économiques.

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation précise que la durée de cette baisse doit s'apprécier en comparant le niveau des commandes ou du chiffre d'affaires au cours de la période contemporaine de la notification de la rupture du contrat de travail par rapport à celui de l'année précédente à la même période.

Elle rappelle ainsi sa jurisprudence constante selon laquelle le juge doit se placer à la date du licenciement pour apprécier le motif de celui-ci et non à celle du déclenchement de la procédure de licenciement collectif (Soc., 21 novembre 1990, pourvoi n° 87-44.940, Bull. 1990, V, n° 574 ; Soc., 26 février 1992, pourvoi n° 90-41.247, Bull. 1992, V, n° 130).

L'arrêt est commenté dans le podcast « La Sociale, le Mag' » n° 8, juin 2022, Actualités.

Licenciement pour motif économique : contrat de sécurisation professionnelle et délai d'envoi de la lettre de licenciement au salarié

- Soc., 1^{er} juin 2022, pourvoi n° 20-17.360, FS-B

Sommaire :

Selon l'article 5 de la convention Unédic relative au contrat de sécurisation professionnelle du 19 juillet 2011, agréée par arrêté du 6 octobre 2011, lorsque la rupture du contrat de travail résulte de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit en énoncer le motif économique soit dans le document écrit d'information sur le contrat de sécurisation professionnelle remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser, en application de ce texte, au salarié lorsque le délai dont ce dernier dispose pour faire connaître sa réponse à la proposition de contrat de sécurisation professionnelle expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail. Lorsque le salarié adhère au contrat de sécurisation professionnelle, la rupture du contrat de travail intervient à l'expiration du délai dont il dispose pour prendre parti.

Il en résulte qu'un salarié qui a adhéré au contrat de sécurisation professionnelle, ne peut se prévaloir du non respect par l'employeur du délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par l'article L.1233-39 du code du travail, dès lors que la lettre qui lui a été adressée en application du texte conventionnel précité, n'avait d'autre but que de lui notifier le motif économique du licenciement envisagé et de lui préciser qu'en cas de refus du contrat de sécurisation professionnelle, elle constituerait la notification de son licenciement, et n'a pas eu pour effet de rompre le contrat de travail.

Commentaire :

Dans cette affaire, la chambre sociale de la Cour de cassation était invitée à se prononcer sur la question inédite du délai de notification d'un licenciement collectif économique lorsque la rupture du contrat de travail est intervenue par suite de l'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle (CSP).

Le salarié se prévalait du non-respect du délai de 30 jours imparti par l'article L. 1233-39 du code du travail entre la notification du projet de licenciement collectif à la Direccte et la lettre de licenciement. Toutefois, cette lettre a été notifiée en application de l'article 5 de la convention Unédic du fait que le délai de réflexion du salarié sur le CSP expirait après le délai d'envoi de la lettre. Elle avait donc pour but de lui notifier le motif économique du licenciement envisagé, et n'a pas eu pour effet de rompre le contrat de travail.

Cette lettre revêt ainsi une double nature. Dans le cas où le salarié accepte le CSP postérieurement à son envoi, elle constitue la matérialisation de l'information devant être faite par écrit par l'employeur au salarié, préalablement à l'acceptation de celui-ci, des motifs économiques du licenciement envisagé (Soc., 22 septembre 2015, pourvoi n° 14-16.218, Bull. 2015, V, n° 171). Cette notification a pour but d'informer le salarié des raisons de la rupture lors de l'acceptation du CSP. Dans le cas où le salarié refuse le CSP, cette lettre constitue la notification de son licenciement, le contrat étant rompu à sa date.

La rupture du contrat de travail du salarié ayant adhéré à un CSP intervient donc à l'expiration du délai dont il dispose pour prendre parti (Soc., 17 mars 2015, pourvoi n° 13-26.941, Bull. 2015, V, n° 51), et non lors de la notification du motif économique par cette lettre.

Licenciement disciplinaire : absence d'obligation de l'employeur d'informer le salarié de son droit de demander la précision des motifs de la lettre de licenciement

- [Soc., 29 juin 2022, pourvoi n° 20-22.220, FS-B](#)

Sommaire :

Il résulte de l'article L. 1235-2 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 et de l'article R. 1232-13 du même code, dans sa rédaction issue du décret n° 2017-1702 du 15 décembre 2017, qu'aucune disposition n'impose à l'employeur d'informer le salarié de son droit de demander que les motifs de la lettre de licenciement soient précisés.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation se prononce pour la première fois sur les dispositions de l'article R. 1232-13 du code du travail, dans sa rédaction issue du décret n° 2017-1702 du 15 décembre 2017, relatif à la possibilité offerte au salarié de demander des précisions sur les motifs de son licenciement.

Elle indique qu'aucune disposition légale, ni aucun principe fondamental, ne font obligation à l'employeur de mentionner, dans la lettre de licenciement, le droit ouvert au salarié par les dispositions de cet article, en y indiquant la possibilité et le délai de cette demande de précision.

Cette solution s'inscrit dans la logique du rejet par le Conseil d'État du recours en annulation pour excès de pouvoir formé contre le décret précité ([CE, 4ème-1ère ch, 6 mai 2019, n° 417299](#)).

Licenciement disciplinaire et procédure de saisine pour avis de la commission paritaire prévue par convention collective

- [Soc., 29 juin 2022, pourvoi n° 20-19.711, FS-B sur le pourvoi principal](#)

Sommaire :

Il résulte des articles 30, 31 et 60 de la convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010, d'une part, que la faculté, pour le salarié licencié pour faute grave ou lourde, de saisir la commission paritaire ayant uniquement mission de formuler un avis non suspensif sur le caractère « grave » ou « lourd » de la faute invoquée, dans les quinze jours qui suivent la notification de son licenciement, ne constitue pas une garantie de fond et, d'autre part, que les stipulations de la convention collective n'imposent pas à l'employeur d'informer le salarié de sa faculté de saisir la commission paritaire.

Doit en conséquence être censuré l'arrêt qui, pour dire le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, ne constate ni la violation d'une garantie de fond, ni une irrégularité commise dans le déroulement de la procédure disciplinaire prévue par une disposition conventionnelle.

Commentaire :

La présente affaire posait la question, inédite, de l'interprétation des dispositions de la convention collective nationale des activités de marchés financiers du 11 juin 2010 relatives à

la faculté pour le salarié, en cas de licenciement disciplinaire, pour faute grave ou lourde, de saisir la commission paritaire.

La chambre sociale a jugé, s'agissant des dispositions identiques de la convention collective nationale de la Bourse, que cette consultation ne constituait pas une garantie de fond (Soc., 2 juillet 2008, pourvois n° 06-44.896 et n° 06-44.895). Elle a ensuite clarifié dans un arrêt du 8 septembre 2021 (Soc., 8 septembre 2021, pourvoi n° 19-15.039, publié) les critères pour retenir l'exigence d'une garantie de fond, en distinguant, d'une part, la consultation rendue obligatoire par convention ou règlement dont l'omission prive de cause réelle et sérieuse le licenciement et, d'autre part, l'irrégularité affectant le déroulement de la procédure disciplinaire qui est assimilée à une garantie de fond à la condition de porter atteinte aux droits de la défense du salarié ou d'exercer une influence sur la décision finale prise par l'employeur.

En l'espèce, la chambre considère que la procédure conventionnelle ne constitue pas une garantie de fond, dès lors que la saisine de la commission paritaire est facultative, à l'initiative du salarié, qu'elle n'est prévue que postérieurement à la notification du licenciement, et que la commission a uniquement pour mission de formuler un avis consultatif non suspensif sur la qualification des fautes professionnelles invoquées. Elle affirme également pour la première fois de manière claire que l'omission par l'employeur d'informer le salarié de sa faculté de saisir la commission paritaire ne constitue pas une irrégularité, dès lors qu'il n'y a pas violation d'une stipulation précise expressément prévue par la convention collective.

Licenciement disciplinaire : nullité en cas de violation de la liberté d'expression du salarié

- Soc., 29 juin 2022, pourvoi n° 20-16.060, FS-B

Sommaire :

Sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression. Le caractère illicite du motif du licenciement prononcé, même en partie, en raison de l'exercice, par le salarié de sa liberté d'expression, liberté fondamentale, entraîne à lui seul la nullité du licenciement.

Commentaire :

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation énonce expressément pour la première fois que « l'effet contaminant » du motif illicite du licenciement, lorsque la lettre de licenciement vise plusieurs motifs dont l'un porte atteinte à une liberté fondamentale, s'applique lorsqu'il est reproché à un salarié l'exercice non abusif de sa liberté d'expression. Dans ce cas, ce motif illicite entraîne « à lui seul », la nullité du licenciement.

Cette solution s'inscrit dans la continuité de la jurisprudence de la chambre sociale, le « motif contaminant » ayant déjà été admis à de nombreuses reprises notamment dans l'hypothèse du droit de grève (Soc., 8 juillet 2009, pourvoi n° 08-40.139, Bull. 2009, V, n° 172), du droit fondamental d'ester en justice (Soc., 3 février 2016, pourvoi n° 14-18.600, Bull. 2016, V, n° 18) ou plus récemment du lanceur d'alerte (Soc., 29 septembre 2021, pourvoi n° 19-25.989, diffusé).

La chambre a également énoncé de façon très claire que la sanction du licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice non abusif de la liberté d'expression est la nullité (Soc., 19 janvier 2022, pourvoi n° 20-10.057, publié ; Soc., 16 février 2022, pourvoi n° 19-17.871, publié).

Licenciement disciplinaire : harcèlement et preuve par la production du rapport d'une enquête interne

- Soc., 29 juin 2022, pourvoi n° 21-11.437, FS-B

Sommaire :

D'une part, la règle probatoire, prévue par l'article L.1154-1 du code du travail, n'est pas applicable lorsque survient un litige relatif à la mise en cause d'un salarié auquel sont reprochés des agissements de harcèlement sexuel ou moral.

D'autre part, il résulte des articles L.1152-4, L.1152-5, L.1153-5, ce dernier dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, du code du travail et les articles L.1153-6 et L.1234-1 du même code et du principe de la liberté de la preuve en matière prud'homale qu'en cas de licenciement d'un salarié en raison de la commission de faits de harcèlement sexuel ou moral, le rapport de l'enquête interne, à laquelle recourt l'employeur, informé de possibles faits de harcèlement sexuel ou moral dénoncés par des salariés et tenu envers eux d'une obligation de sécurité lui imposant de prendre toutes dispositions nécessaires en vue d'y mettre fin et de sanctionner leur auteur, peut être produit par l'employeur pour justifier la faute imputée au salarié licencié. Il appartient aux juges du fond, dès lors qu'il n'a pas été mené par l'employeur d'investigations illicites, d'en apprécier la valeur probante, au regard le cas échéant des autres éléments de preuve produits par les parties.

Commentaire :

La présente affaire posait la question de la preuve par l'employeur de faits de harcèlement sexuel et moral imputés à un salarié licencié pour faute grave et plus particulièrement de la preuve par la production du rapport d'une enquête interne.

En l'espèce, à la suite de la dénonciation de tels faits par des salariés, l'employeur avait mené une enquête interne conformément aux articles L. 1153-5 et L. 1152-4 du code du travail qui lui imposent de prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir ces faits, d'y mettre fin et de sanctionner leur auteur.

La cour d'appel, saisie par le salarié d'une contestation de son licenciement, avait écarté des débats, pour déloyauté, le rapport de l'enquête interne, et n'avait pas examiné les autres éléments de preuve produits par l'employeur.

L'arrêt est cassé par la chambre sociale de la Cour de cassation qui rappelle, en préambule, que lorsqu'un litige concerne la mise en cause d'un salarié auquel sont reprochés des agissements de harcèlement moral ou sexuel, les dispositions de l'article L. 1154-1 du code du travail ne sont pas applicables (Soc., 7 février 2012, pourvoi n° 10-17.393, Bull. 2012, V, n° 56).

Elle rappelle également qu'en matière prud'homale la preuve est libre (Soc., 27 mars 2001, pourvoi n° 98-44.666, Bull. 2001, V, n° 108 (1) ; Soc., 23 octobre 2013, pourvoi n° 12-22.342, Bull. 2013, V, n° 245).

Il en résulte que le rapport de l'enquête interne peut être produit par l'employeur pour justifier la faute imputée au salarié licencié et que les juges du fond doivent en apprécier la valeur probante, dès lors qu'il n'a pas été mené par l'employeur d'investigations illicites, au regard le cas échéant des autres éléments de preuve produits par les parties.

Cet arrêt complète une décision du 17 mars 2021 (Soc., 17 mars 2021, pourvoi n° 18-25.597, publié) selon laquelle « l'enquête effectuée au sein d'une entreprise à la suite de la dénonciation

de faits de harcèlement moral n'est pas soumise aux dispositions de l'article L. 1222-4 du code du travail et ne constitue pas une preuve déloyale comme issue d'un procédé clandestin de surveillance de l'activité du salarié ».

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Rupture conventionnelle : existence et exigibilité de la créance de l'indemnité

- Soc., 11 mai 2022, pourvoi n° 20-21.103, FS-B

Sommaire :

Il résulte des articles L. 1237-11, L. 1237-13 et L. 1237-14 du code du travail que la créance d'indemnité de rupture conventionnelle, si elle n'est exigible qu'à la date fixée par la rupture, naît dès l'homologation de la convention.

Commentaire :

Dans cette affaire, le salarié est décédé entre l'homologation de la convention par l'autorité administrative et la date de rupture fixée par les parties dans la convention. L'employeur a refusé de verser l'indemnité de rupture conventionnelle aux ayants droit du salarié, au motif que le contrat de travail avait été rompu non par l'effet de la convention, mais par l'effet du décès du salarié à une date antérieure. La question est donc de savoir à quelle date le droit à cette indemnité est entré dans le patrimoine du salarié (voir par exemple Soc., 29 octobre 2002, pourvoi n° 00-41.269, Bull. 2002, V, n° 323, ou Soc., 2 février 2006, pourvoi n° 05-41.811, Bull. 2006, V, n° 61 (2)).

Les dispositions du code du travail reconnaissent à l'homologation de la convention par l'autorité administrative une portée certaine, puisque c'est à partir de cette date que l'article L. 1237-14 de ce code fixe le point de départ du délai de l'action en contestation de la rupture conventionnelle.

La chambre sociale juge par ailleurs que ni le décès du salarié pendant l'exécution du préavis, postérieur au licenciement, ni la faute grave commise par celui-ci pendant cette période, n'ont d'incidence sur le droit à l'indemnité de licenciement (Soc., 1er février 1983, pourvoi n° 80-41.766, Bull. 1983, n° 61; Soc., 8 juillet 1992, pourvoi n° 89-40.619, Bulletin 1992, V, n° 451).

En conséquence, la chambre décide qu'en matière de rupture conventionnelle, la rupture du contrat de travail et, avec elle, le droit à l'indemnité de rupture conventionnelle, sont définitivement acquis à la date d'homologation de la convention par l'autorité administrative (seule son exigibilité étant repoussée à la date d'effet de la convention de rupture).

Résiliation judiciaire et contrat de travail à durée déterminée

- Soc., 22 juin 2022, pourvoi n° 20-21.411, FS-B

Sommaire :

Il résulte des articles 1224 et 1227 du code civil qu'en cas de résiliation judiciaire du contrat de travail, la date d'effet de la résiliation ne peut être fixée qu'au jour de la décision qui la prononce dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date et que le salarié est toujours au service de l'employeur.

Viole ces dispositions la cour d'appel qui prononce la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée aux torts exclusifs de l'employeur pour faute grave à la date à laquelle avait été commise par celui-ci l'atteinte physique portée au salarié constitutive de cette faute, alors qu'à cette date le contrat n'avait pas été rompu et que le salarié, mis, en raison de l'atteinte subie, en arrêt de travail jusqu'au terme du contrat de travail, était demeuré au service de son employeur.

Commentaire :

Dans la présente affaire, un salarié engagé en contrat à durée déterminée, avait été victime, au cours de la relation de travail, de violences de la part de son employeur, ce qui l'avait conduit à être en arrêt de travail jusqu'à la fin de son contrat. Il avait saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire dudit contrat avant le terme de celui-ci. L'arrêt de cour d'appel avait accueilli sa demande et fixé les effets de la résiliation au jour des faits de violences.

La chambre sociale de la Cour de cassation, faisant application d'une jurisprudence constante (Soc., 21 septembre 2017, pourvoi n° 16-10.346, Bull. 2017, V, n° 154 (2) ; Soc., 21 septembre 2016, pourvoi n° 14-30.056, Bull. 2016, V, n° 169 (2)), applicable en matière de contrats à durée déterminée, censure la décision en rappelant que la date des effets d'une résiliation est fixée à la date à laquelle la résiliation est prononcée et qu'il ne peut être dérogé à cette règle que si le contrat a été rompu avant cette date ou si le salarié ne se trouvait plus au service de l'employeur.

En l'espèce, tel n'était pas le cas : le contrat n'avait pas été rompu avant son terme et la situation d'un salarié en arrêt de travail n'est pas assimilable à celle d'un salarié ne se trouvant plus au service de l'employeur.

REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

Cadre de l'unité économique et sociale : conditions de validité de la notification d'une désignation syndicale

- Soc., 15 juin 2022, pourvoi n° 21-10.509, F-B

Sommaire :

La désignation d'un délégué syndical ou d'un représentant de section syndicale au sein d'une unité économique et sociale déjà reconnue est valablement notifiée à une seule personne

lorsque celle-ci a la qualité de président des entités juridiques composant l'unité économique et sociale.

Commentaire :

La présente affaire posait la question des conditions d'opposabilité à l'employeur de la notification d'une désignation d'un salarié en qualité de représentant de section syndicale ou de délégué syndical lorsque l'employeur fait partie d'une unité économique et sociale (UES) déjà reconnue.

En l'espèce, la notification avait été faite au président commun des entités juridiques composant l'UES. L'employeur du salarié faisait valoir qu'une UES, dépourvue de personnalité morale et de représentant légal, n'a pas la qualité d'employeur ; la désignation du représentant d'une section syndicale en son sein n'était donc opposable à un employeur, chef de l'un des établissements qui la composent, qu'à la condition qu'elle lui ait été notifiée.

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation confirme sa jurisprudence antérieure (Soc., 18 décembre 2000, pourvoi n° 99-60.456, Bull. 2000, V, n° 431) et décide que la notification faite au président commun des entités juridiques composant l'UES, personne ayant qualité pour représenter l'ensemble des sociétés composant l'UES, emporte nécessairement connaissance de la désignation par les représentants légaux de ces sociétés.

La désignation d'un représentant de section syndicale ou d'un délégué syndical au sein d'une UES, déjà reconnue, est donc ainsi valablement notifiée et opposable à l'employeur.

Comité social et économique : articulation des niveaux de consultation (entreprise/établissement) sur les mesures d'adaptation

- Soc., 29 juin 2022, pourvoi n° 21-11.935, F+L

Sommaire :

Aux termes de l'article L. 2316-20 du code du travail, le comité social et économique d'établissement a les mêmes attributions que le comité social et économique d'entreprise, dans la limite des pouvoirs confiés au chef de cet établissement. Il est consulté sur les mesures d'adaptation des décisions arrêtées au niveau de l'entreprise spécifiques à l'établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement.

Selon l'article L. 2312-8, 4°, de ce code, dans sa rédaction alors applicable, le comité social et économique d'entreprise est informé et consulté sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Selon l'article L. 2316-1, alinéa 2, 4°, du même code, dans sa rédaction alors applicable, le comité social et économique central d'entreprise est seul consulté sur les mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements des projets prévus au 4° de l'article L. 2312-8.

Il en résulte que le comité social et économique d'établissement est informé et consulté sur toute mesure d'adaptation, relevant de la compétence de ce chef d'établissement et spécifique à cet établissement, des aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail arrêtés au niveau de l'entreprise, dès lors que cette mesure d'adaptation n'est pas commune à plusieurs établissements.

Commentaire :

Par le présent arrêt, la Cour détermine la ligne, délicate à tracer, entre les mesures, prises au niveau d'un établissement, d'exécution de décisions de l'entreprise, qui ne ressortent pas au comité social et économique d'établissement, et celles d'adaptation de ces mêmes décisions, qui en ressortent.

S'agissant des aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail décidés au niveau de l'entreprise, l'existence de mesures d'adaptation spécifiques doit être appréciée :

- d'une part, par opposition aux mesures générales et aux mesures d'adaptation communes à plusieurs établissements, en comparant les mesures dont le caractère spécifique est allégué avec celles prévalant dans d'autres établissements pour s'assurer de l'uniformité ou non des conditions qu'elles prévoient,
- et d'autre part, en considération de la latitude laissée au chef d'établissement pour adapter le projet d'entreprise.

Selon que le chef d'établissement adapte, en considération de caractéristiques de son choix, ou exécute, en considération des caractéristiques de fait spécifiées au niveau de l'entreprise, les aménagements décidés au niveau de cette dernière, il y aura lieu ou non à consultation des représentants du personnel.

Comité social et économique : expertise et application du délai des articles L. 2312-16 et R. 2312-6 du code du travail

- Soc., 29 juin 2022, pourvoi n° 21-11.077, FS-B

Sommaire :

Aux termes de l'article L. 2312-16 du code du travail, sauf dispositions législatives spéciales, l'accord défini à l'article L. 2312-19 et à l'article L. 2312-55 ou, en l'absence de délégué syndical, un accord entre l'employeur et le comité social et économique ou, le cas échéant, le comité social et économique central, adopté à la majorité des membres titulaires de la délégation du personnel du comité, ou, à défaut d'accord, un décret en Conseil d'Etat fixe les délais dans lesquels les avis du comité social et économique ou, le cas échéant, du comité social et économique central sont rendus dans le cadre des consultations prévues au présent code. Ces délais permettent au comité social et économique ou, le cas échéant, au comité central d'exercer utilement sa compétence, en fonction de la nature et de l'importance des questions qui lui sont soumises. A l'expiration de ces délais ou du délai mentionné au cinquième alinéa de l'article L. 2312-15, le comité ou, le cas échéant, le comité central, est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif.

Selon l'article L. 2315-91 du même code, le comité social et économique peut décider de recourir à un expert-comptable dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi mentionnée au 3° de l'article L. 2312-17.

Selon l'article R. 2312-6 du code du travail, à défaut d'accord, le comité social et économique dispose d'un délai d'un mois, porté à deux mois en cas d'intervention d'un expert, pour donner un avis motivé dans le cadre d'une consultation faite par l'employeur.

Aux termes de l'article R. 2315-47 du code du travail, l'expert remet son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration des délais de consultation du comité social et économique mentionnés aux second et troisième alinéas de l'article R. 2312-6.

Il en résulte que les dispositions de l'article R. 2312-6 n'ont vocation à s'appliquer qu'en l'absence d'accord collectif de droit commun ou d'un accord entre le comité social et économique et l'employeur fixant d'autres délais que ceux prévus à cet article.

Commentaire :

La présente affaire posait la question de la possibilité de combiner les délais de consultation déterminés par accord entre l'employeur et les organisations syndicales, ou le cas échéant le comité économique et social, et les délais prévus à l'article R. 2312-6 du code du travail, permettant au comité social et économique de décider du recours à une expertise et la prolongation du délai de consultation dans l'attente de la remise du rapport.

En considération du caractère supplétif à l'absence d'accord, affirmé aux articles L. 2312-16 et R. 2312-6 du code du travail, la chambre sociale exclut leur application en présence d'un accord informel ou de droit commun.

Ainsi, ce n'est que si l'accord informel par lequel une réunion de consultation est reportée postérieurement à l'échéance du délai d'un mois porte également sur l'exercice du droit à expertise et fixe les délais de consultation en cas d'exercice d'un tel droit, que, à l'occasion de cette réunion, un expert pourra être désigné.

Élections professionnelles : fixation des modalités d'organisation et de déroulement des opérations de vote par l'employeur en cas d'absence d'accord au sens de l'article L. 2314-6 du code du travail

- Soc., 18 mai 2022, pourvoi n° 21-11.737, F-B

Sommaire :

Il résulte de l'article L.2314-28 du code du travail qu'à défaut d'accord satisfaisant aux conditions de validité prévues à l'article L.2314-6 du code du travail, il appartient à l'employeur, en l'absence de saisine du tribunal judiciaire, de fixer les modalités d'organisation et de déroulement des opérations de vote. En l'absence de saisine préalable du juge judiciaire en contestation de la décision unilatérale de l'employeur fixant les modalités d'organisation des élections professionnelles, une organisation syndicale, ayant présenté une liste de candidats sans avoir émis, au plus tard lors du dépôt de sa liste, de réserves sur les modalités d'organisation et de déroulement des opérations de vote ainsi fixées, ne saurait, après proclamation des résultats des élections professionnelles, contester la validité de la décision unilatérale de l'employeur fixant les modalités d'organisation des élections et demander à ce titre l'annulation des élections.

Commentaire :

L'impératif de sécurisation des élections professionnelles conduit la chambre sociale de la Cour de cassation à juger traditionnellement qu'un syndicat qui, sans émettre expressément de réserves, a, soit participé à la signature du protocole d'accord préélectoral, soit présenté des candidats, ne peut se prévaloir d'une irrégularité concernant les modalités qui intéressent l'organisation et le déroulement des opérations de vote (Soc., 2 mars 2011, pourvoi n° 10-60.201, Bull. 2011, V, n° 61 et Soc., 24 novembre 2021, pourvoi n° 20-20.962, publié).

Par la présente décision, cette solution est étendue aux situations dans lesquelles, faute d'un tel accord et en l'absence de saisine du tribunal judiciaire, les modalités d'organisation et de déroulement des opérations de vote sont unilatéralement fixées par l'employeur.

Élections professionnelles : détermination de la répartition des sièges entre catégories de personnel et du personnel dans les collèges électoraux

- Soc., 12 juillet 2022, pourvoi n° 21-11.420, F-B

Sommaire :

Aux termes de l'article L. 2314-13, alinéas 1 et 3, du code du travail, la répartition des sièges entre les différentes catégories de personnel et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre l'employeur et les organisations syndicales conclu selon les conditions de l'article L. 2314-6. Lorsque au moins une organisation syndicale a répondu à l'invitation à négocier de l'employeur et que l'accord mentionné au premier alinéa du présent article ne peut être obtenu, l'autorité administrative décide de cette répartition entre les collèges électoraux. Pour ce faire, elle se conforme soit aux modalités de répartition prévues par l'accord mentionné à l'article L. 2314-12, soit, à défaut d'accord, à celles prévues à l'article L. 2314-11.

Il en résulte que ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord préélectoral n'a pu être conclu que l'autorité administrative peut décider de la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux.

Commentaire :

Dans un arrêt publié du 17 avril 2019 (Soc., 17 avril 2019, pourvoi n° 18-22.948, publié), la chambre sociale de la Cour de cassation a déduit de l'article L. 2313-2 du code du travail prévoyant que le nombre et le périmètre des établissements distincts pour la mise en place des comités sociaux et économiques (CSE) est déterminé par un accord d'entreprise et de l'article L. 2313-4 du même code selon lequel, en l'absence d'accord, le nombre et le périmètre de ces établissements sont fixés par décision de l'employeur, que ce n'est que lorsque, à l'issue d'une tentative loyale de négociation, un accord collectif n'a pu être conclu que l'employeur peut fixer par décision unilatérale le nombre et le périmètre des établissements distincts, en sorte que, en l'absence de toute tentative de négociation, la décision unilatérale de l'employeur doit être annulée, sans que la Direccte n'ait à se prononcer sur le nombre et le périmètre des établissements distincts tant que des négociations n'ont pas été préalablement engagées.

Cette solution, qui subordonne l'exercice par l'autorité administrative de ses pouvoirs à une tentative loyale de négociation lorsque cette dernière est prévue par la loi, est transposée à la répartition des sièges et du personnel entre les collèges électoraux.

La circonstance que cette répartition répond à un régime différent de celui qui régit la détermination du nombre et du périmètre des établissements distincts en ce que, en l'absence d'accord, il ne peut être procédé par une décision unilatérale de l'employeur à ladite répartition, ce pouvoir ressortant à la seule autorité administrative, ne justifie pas que les manquements à l'obligation de loyauté emportent des effets distincts sur l'exercice par cette autorité de ses pouvoirs.

Prescription de l'action en reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail : détermination du délai applicable et de son point de départ (deux arrêts)

- [Soc., 11 mai 2022, pourvoi n° 20-14.421, FS-B](#)
- [Soc., 11 mai 2022, pourvoi n° 20-18.084, FS-B](#)

Sommaire :

Il résulte de la combinaison des articles 2224 du code civil et L. 1471-1, alinéa 1, du code du travail, dans sa version antérieure à l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, que l'action par laquelle une partie demande de qualifier un contrat, dont la nature juridique est indécise ou contestée, de contrat de travail, revêt le caractère d'une action personnelle et relève de la prescription de l'article 2224 du code civil.

La qualification dépendant des conditions dans lesquelles est exercée l'activité, le point de départ de ce délai est la date à laquelle la relation contractuelle dont la qualification est contestée a cessé. C'est en effet à cette date que le titulaire connaît l'ensemble des faits lui permettant d'exercer son droit.

Commentaire :

Par ces deux arrêts, la chambre sociale se prononce sur le délai de prescription applicable à l'action en reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail.

Elle exclut l'application de l'article L.1471-1 du code du travail, qui ne vise que les actions portant sur l'exécution ou sur la rupture du contrat de travail et non sur l'existence même d'un tel contrat, pour retenir le délai de l'article 2224 du code civil. En effet, la prescription quinquennale de droit commun de l'article 2224 du code civil s'applique en l'absence de texte spécial, aux actions personnelles ou mobilières. Or, l'action tendant à la reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail ne peut être confondue avec celle tendant à l'exécution du contrat de travail, action qui implique que l'existence du contrat de travail ait déjà été consacrée.

La chambre considère ainsi que l'action par laquelle une partie demande de qualifier un contrat, dont la nature juridique est indécise ou contestée, de contrat de travail, revêt le caractère d'une action personnelle et relève de la prescription de l'article 2224 du code civil.

Elle fixe également le point de départ du délai de prescription de cette action en retenant que la qualification dépendant des conditions dans lesquelles est exercée l'activité, le point de départ de ce délai est la date à laquelle la relation contractuelle dont la qualification est contestée a cessé. C'est en effet à cette date que le titulaire connaît l'ensemble des faits lui permettant d'exercer son droit. Cette solution s'inscrit dans la continuité de sa jurisprudence ([Soc., 9 juin 2021, n°19-21.931](#) ; [Soc., 31 mars 2021, n°19-22.557](#)), mais également de celle de la deuxième chambre civile ([2^{ème} Civ., 18 février 2021, pourvoi n°19-14.475](#)) ou encore la chambre criminelle ([Crim., 13 octobre 2020, pourvoi n°19-87.172](#)).

[Le premier arrêt \(Soc., 11 mai 2022, pourvoi n° 20-14.421\) est décrypté dans le podcast « La Sociale, le Mag' » n° 7, mai 2022, Décryptage.](#)

Prescription de l'action en requalification de contrats de mission successifs : détermination du délai applicable et de son point de départ

- Soc., 11 mai 2022, pourvoi n° 20-12.271, FS-B

Sommaire :

Selon l'article L. 1471-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Aux termes de l'article L. 1251-5 du code du travail, le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

Selon l'article L. 1251-40 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire, en méconnaissance des dispositions des articles L. 1251-5 à L. 1251-7, L. 1251-10 à L. 1251-12, L. 1251-30 et L. 1251-35, ce salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission.

Il résulte de la combinaison de ces textes que le délai de prescription d'une action en requalification d'une succession de contrats de mission en contrat à durée indéterminée à l'égard de l'entreprise utilisatrice, fondée sur le motif du recours au contrat de mission énoncé au contrat, a pour point de départ le terme du dernier contrat et que le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa première mission irrégulière.

La requalification en contrat à durée indéterminée pouvant porter sur une succession de contrats séparés par des périodes d'inactivité, ces dernières n'ont pas d'effet sur le point de départ du délai de prescription.

Commentaire :

Cet arrêt permet à la chambre sociale de la Cour de cassation d'affiner sa jurisprudence issue de l'arrêt du 30 juin 2021 (Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 19-16.655, publié), par lequel elle se prononçait pour la première fois sur le point de départ du délai de prescription applicable à l'action en requalification de contrats de mission en contrat à durée indéterminée à l'égard de l'entreprise utilisatrice, sous l'empire des dispositions de l'article L. 1471-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 14 juin 2013.

Elle décide, d'une part, que l'existence de périodes d'inactivité entre plusieurs contrats de mission est sans effet sur le point de départ du délai de prescription d'une action en requalification de ces contrats en contrat à durée indéterminée, lequel court à compter du terme du dernier contrat de mission, ce qui s'inscrit dans la jurisprudence de la chambre tendant à apprécier globalement une relation de travail même interrompue par des périodes d'inactivité. En effet, les périodes interstitielles entre deux contrats de mission n'ont pas pour effet de rompre le bloc contractuel découlant de la succession de contrats de mission.

D'autre part, elle précise que les effets de la requalification remontent au premier jour de la première mission irrégulière, reprenant ici la formule de précédents rendus dans des litiges de requalification à l'égard d'entreprises utilisatrices (Soc., 21 janvier 2004, pourvoi n° 03-42.769, Bull. 2004, V, n° 27).

Prescription de l'action en rappel de salaire fondée sur la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet : détermination du délai applicable et de son point de départ

- Soc., 9 juin 2022, pourvoi n° 20-16.992, FS-B

Sommaire :

La durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, la demande de rappel de salaire fondée sur la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet est soumise à la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail.

Aux termes de l'article L.3245-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

Il résulte de la combinaison des articles L.3245-1 et L. 3242-1 du code du travail que le délai de prescription des salaires court à compter de la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible. Pour les salariés payés au mois, la date d'exigibilité du salaire correspond à la date habituelle du paiement des salaires en vigueur dans l'entreprise et concerne l'intégralité du salaire afférent au mois considéré.

Commentaire :

Dans cette affaire, la chambre sociale de la Cour de cassation était invitée à se prononcer sur le point de départ du délai de prescription applicable à une demande de rappel de salaire fondée sur la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet en raison du dépassement de la durée légale de travail.

Elle reprend tout d'abord sa jurisprudence relative à la durée de la prescription applicable à l'action en demande de rappel de salaire fondée sur la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet (Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 19-10.161, publié). Rappelant que la durée de celle-ci est déterminée par la nature de la créance invoquée, elle retient la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail.

Puis, elle approuve le raisonnement de la cour d'appel et rejette le pourvoi en rappelant sa jurisprudence ancienne et constante selon laquelle « le délai de prescription des salaires court à compter de la date à laquelle la créance salariale est devenue exigible. Pour les salariés payés au mois, la date d'exigibilité du salaire correspond à la date habituelle du paiement des salaires en vigueur dans l'entreprise et concerne l'intégralité du salaire afférent au mois considéré » (Soc., 14 novembre 2013, pourvoi n° 12-17.409, Bull. 2013, V, n° 271).

L'arrêt est commenté dans le podcast « La Sociale, le Mag' » n° 8, juin 2022, Actualités.

QUESTION PRIORITAIRE DE CONSTITUTIONNALITÉ

- Soc., 25 mai 2022, pourvoi n° 22-40.006, FS-B – non-lieu à renvoi au Conseil constitutionnel, publiée

Question :

« En édictant les dispositions de l'article L. 3141-32 du code du travail – lesquelles abandonnent au pouvoir règlementaire non seulement le pouvoir de décider de soumettre un secteur d'activité professionnelle à un régime dérogatoire d'affiliation obligatoire à une caisse de congés payés mais aussi celui de définir l'organisation et le fonctionnement de la caisse de congés payés ainsi que de fixer la nature et l'étendue des obligations de l'employeur, le tout sans aucunement prévoir un encadrement légal approprié et des garanties légales suffisantes susceptibles de protéger effectivement le droit de propriété, la liberté d'entreprendre et la liberté d'association –, le législateur a-t-il, d'une part, méconnu sa propre compétence en affectant des droits et libertés que la Constitution garantit – dont en particulier la liberté d'association, la liberté d'entreprendre ainsi que le droit de propriété – et, d'autre part, porté une atteinte injustifiée et disproportionnée à ces mêmes droits et libertés, tels qu'ils résultent notamment du Préambule de la Constitution de 1946 ainsi que des articles 2, 4 et 17 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen ? »

Réponse de la Cour :

La question prioritaire de constitutionnalité portant sur la conformité à la Constitution de l'article L. 3141-32 du code du travail ne présente pas un caractère sérieux dès lors que cette disposition n'encourt pas le grief d'incompétence négative du législateur, qui a assorti l'intervention des caisses de congés payés de garanties légales suffisantes, et que l'atteinte portée au droit de propriété, à la liberté d'entreprendre et à la liberté d'association est justifiée par la mission d'intérêt général confiée aux caisses de congés payés, dont l'accomplissement est de nature à garantir la protection du droit au repos et de la santé des salariés concernés résultant du paragraphe 11 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, et n'est pas manifestement disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi.

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° 7 \(Mai 2022\)](#)
- [La sociale le Mag', n° 8 \(Juin 2022\)](#)

Bonne lecture, bonne écoute !



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

Suivez la Cour de cassation sur Twitter et Facebook

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

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

Retrouvez [le compte-rendu des rencontres de la chambre sociale](#)

La Lettre de la chambre sociale n° 15 – Mai, Juin et Juillet 2022

Direction éditoriale : Jean-Michel Sommer

Coordination générale : Philippe Flores

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

Diffusion : Cour de cassation