

N°14 - Mars-Avril 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, FORMATION	4
Existence du contrat de travail et travailleur de plateforme	4
DURÉE DU TRAVAIL	5
Convention de forfait en jours et décompte du nombre de jours effectivement travaillés	5
Forfait en heures : conséquences de l'inopposabilité de la convention sur le décompte des heures supplémentaires	6
Convention de forfait en heures : seul le salarié peut se prévaloir de la nullité	7
Congés payés légaux et conventionnels : identité des régimes quant à leurs conditions de modification par l'employeur	8
Congés payés et apprentissage	8
TRANSFERT D'ENTREPRISE	9
Transfert d'entreprise, marché public de droit privé et résiliation du contrat de gestion par le prestataire de services	9
SANTÉ AU TRAVAIL	10
Inaptitude et modalités de notification faisant courir le délai de quinzaine	10
CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE	11
Résiliation judiciaire et examen des manquements par le juge prud'homal	11
Qualification du licenciement consécutif au refus d'une modification du contrat pour motif disciplinaire	11
Délai pour engager la procédure de licenciement et gravité de la faute	12
Licenciement pour motif économique et mise en œuvre de la réorganisation avant l'homologation du PSE par l'administration : absence de manquement de l'employeur justifiant une résiliation judiciaire	13
Licenciement pour motif économique : séparation des pouvoirs et examen des catégories professionnelles fixées par le document unilatéral	14
LIBERTÉS FONDAMENTALES	15
Liberté d'expression, propos d'un animateur humoriste ayant conduit à son licenciement, et contrôle de proportionnalité	15

REPRÉSENTATION DES SALARIÉS	16
Représentants du personnel et action en nullité d'une convention ou d'un accord collectif	16
Elections professionnelles et action en nullité d'une convention ou d'un accord collectif	17
Information-consultation des représentants du personnel et conséquences de l'exception d'illégalité d'un accord collectif	18
Elections professionnelles : membre du CSE et désignation en qualité de délégué syndical (deux arrêts).....	19
Elections professionnelles et vote électronique	20
Salariés protégés, droit fiscal et indemnisation de la victime du dommage	21
CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL	22
Conflit collectif de travail : conséquence de l'absence du salarié déclaré gréviste pendant la cessation du travail	22
PROCÉDURE	23
Prescription de l'action en réparation du préjudice né d'une clause de loyauté illicite	23
Incidence de l'ouverture d'une procédure collective sur l'instance prud'homale	24
QUESTIONS PRIORITAIRES DE CONSTITUTIONNALITÉ	24
QPC examinées par la Cour de cassation	24
● QPC publiée	24
● QPC diffusées	25
QPC en cours d'examen par la Cour de cassation	28

Existence du contrat de travail et travailleur de plateforme

- Soc., 13 avril 2022, pourvoi n° 20-14.870, FS-B

Sommaire :

Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Peut constituer un indice de subordination le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution.

Ne donne pas de base légale à sa décision, la cour d'appel qui retient l'existence d'un contrat de travail entre un chauffeur et une plateforme en se déterminant par des motifs insuffisants à caractériser l'exercice d'un travail au sein d'un service organisé selon des conditions déterminées unilatéralement par la plateforme, sans constater que celle-ci a adressé au chauffeur des directives sur les modalités d'exécution du travail, et qu'elle disposait du pouvoir d'en contrôler le respect et d'en sanctionner l'inobservation.

Commentaire :

La chambre sociale de la Cour de cassation se prononce pour la première fois sur le statut d'un travailleur, exerçant une activité de chauffeur en recourant à la plateforme de mobilité dénommée « Le Cab », appartenant à la société Voxtur (désormais placée en liquidation judiciaire).

Cet arrêt se démarque de la décision emblématique rendue par la formation plénière de cette chambre dans un litige opposant un chauffeur à la société Uber (Soc.4 mars 2020, n°19-13.316, publié au rapport annuel).

Dans cette dernière affaire, la Cour de cassation, après avoir rappelé sa jurisprudence classique quant à la définition du lien de subordination issue de l'arrêt Société générale du 13 novembre 1996 (n° 94-13187), avait approuvé la cour d'appel d'avoir retenu l'existence d'un contrat de travail, en relevant, non seulement que le chauffeur avait intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par cette société, mais également que celui-ci s'était vu imposer un itinéraire particulier dont il n'avait pas le libre choix et pour lequel des corrections tarifaires étaient appliquées si le chauffeur ne suivait pas cet itinéraire, que la société avait la faculté de déconnecter temporairement le chauffeur de son application à partir de trois refus de courses et que le chauffeur pouvait perdre l'accès à son compte en cas de dépassement d'un taux d'annulation de commandes ou de signalements de comportements problématiques, ce dont il résultait l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui avait le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements.

C'est en mobilisant largement la notion de « travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution » que la cour d'appel de Paris, dans l'affaire Voxtur ayant donné lieu à l'arrêt de cassation du 12 avril 2022, avait retenu l'existence d'un contrat de travail.

Or, l'exercice d'un travail au sein d'un service organisé ne constitue qu'un indice d'un lien de subordination, qui, depuis l'arrêt Bardou du 6 juillet 1931, est entendu comme une subordination juridique.

Les éléments retenus par la cour d'appel, s'ils attestaient des contraintes pesant sur le chauffeur, présentaient essentiellement une coloration économique (interdépendance entre les contrats de location et d'adhésion à la plateforme, fixation unilatérale du montant des courses et facturation par la plateforme, incitation à accepter des courses), ou bien participaient du service proposé par la plateforme de mobilité, et en l'espèce, de son positionnement sur un secteur « haut de gamme » (absence de choix du véhicule, évaluation du chauffeur par les clients eux-mêmes, conditionnant le maintien de la relation contractuelle...). La géolocalisation du chauffeur est une condition même du bon fonctionnement de la plateforme, puisque comme la cour d'appel l'avait souligné, elle permettait d'assurer une répartition optimisée et efficace des courses. Si les juges du fond ont retenu dans cette affaire que cette géolocalisation permettait d'assurer un contrôle du chauffeur, il n'en résultait pas, au contraire du cas d'espèce que la chambre sociale avait examiné à l'occasion de l'affaire « Uber » ayant donné lieu à l'arrêt du 4 mars 2020, que cette géolocalisation avait permis de contrôler l'exécution de directives données au chauffeur dans l'exécution de sa prestation, directives dont l'existence n'avait d'ailleurs pas été relevée par la cour d'appel, pas plus qu'elle n'avait constaté l'existence d'un pouvoir de sanction de leur non-respect.

C'est donc en constatant que la cour d'appel s'était déterminée par des motifs insuffisants à caractériser l'exercice d'un travail au sein d'un service organisé selon des conditions déterminées unilatéralement par la plateforme, sans constater que celle-ci a adressé au chauffeur des directives sur les modalités d'exécution du travail, et qu'elle disposait du pouvoir d'en contrôler le respect et d'en sanctionner l'inobservation, que la chambre sociale a cassé l'arrêt.

DURÉE DU TRAVAIL

Convention de forfait en jours et décompte du nombre de jours effectivement travaillés

- Soc., 2 mars 2022, pourvoi n° 19-25.616, FS-B

Sommaire :

Fait l'exacte application des dispositions de l'article 23 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 la cour d'appel qui, pour déterminer les appointements minima garantis a tenu compte du nombre de jours effectivement travaillés par rapport au forfait de deux cent treize jours prévu par la convention individuelle.

Commentaire :

Dans cette affaire, un salarié, qui était soumis à une convention de forfait de 213 jours, avait saisi la juridiction prud'homale afin de solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail en raison, notamment, du non-respect par l'employeur des appointements minima garantis par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972. Débouté de sa demande par la cour d'appel, le salarié soutenait, dans le premier moyen de son pourvoi, que lorsqu'un salarié a bénéficié d'un maintien intégral de sa rémunération en cas d'arrêt maladie, l'employeur étant subrogé dans ses droits pour obtenir le versement des indemnités de sécurité sociale, les journées d'absences pour maladie du salarié ne devaient pas

être déduites du décompte annuel des jours travaillés lorsqu'il convenait de procéder à la comparaison entre la rémunération annuelle du salarié et la rémunération annuelle minimale conventionnelle.

Par cet arrêt publié, en raison du caractère inédit de la question soulevée, la chambre sociale approuve la cour d'appel qui, pour déterminer les appointements minima garantis, prévus par l'article 23 de la convention collective précitée, a tenu compte du nombre de jours effectivement travaillés par rapport au forfait de 213 jours.

Ainsi, afin de vérifier le respect des minima conventionnels garantis, il convenait d'opérer une proratisation en fonction des jours de travail effectivement accomplis pour établir ensuite une comparaison entre ces appointements minima garantis et la rémunération effectivement perçue hors revenus de remplacement.

En effet, les sommes versées pendant la période de suspension du contrat de travail par l'employeur, en application des dispositions conventionnelles pour compléter les indemnités journalières, ne sont pas des éléments permanents de la rémunération. Ils sont par nature aléatoires, liés à la maladie et, surtout, ne sont pas versés en contrepartie du travail. Par ailleurs, en tenir compte pour la vérification des minima conventionnels reviendrait à payer ces minima garantis pendant les périodes de maladie, alors que le dispositif conventionnel prévoit un régime complémentaire de prévoyance des indemnités journalières dégressif en fonction de la durée d'absence des salariés et leur ancienneté.

Forfait en heures : conséquences de l'inopposabilité de la convention sur le décompte des heures supplémentaires

- Soc., 2 mars 2022, pourvois n° 20-19.832 et 20-19.837, FS-B

Sommaire n° 1 :

Lorsqu'une convention de forfait en heures est déclarée inopposable, le décompte et le paiement des heures supplémentaires doit s'effectuer selon le droit commun, au regard de la durée légale de 35 heures hebdomadaires ou de la durée considérée comme équivalente.

Doit être approuvé, l'arrêt qui après avoir retenu l'inopposabilité de la convention de forfait en heures, a, recherchant la commune intention des parties, décidé que celles-ci étaient convenues d'une rémunération contractuelle fixée pour une durée hebdomadaire de 38h30 et constatant que cette rémunération de base avait été payée par l'employeur, en a déduit à bon droit que les salariés ne pouvaient prétendre qu'au paiement des majorations applicables aux heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail.

Commentaire :

Dans cette affaire, les salariés d'une entreprise, dont la convention annuelle de forfait en heures, sur une base hebdomadaire de 38h30, leur avait été déclarée inopposable, sollicitaient un rappel de salaire au titre des heures effectuées entre le 35^{ème} heures et la 38^{ème} heure et demie ainsi que les majorations de 25 % pour heures supplémentaires.

La cour d'appel a retenu que les salariés ne pouvaient revendiquer que la majoration de 25% sur les 3h30 accomplies.

La chambre sociale a approuvé le raisonnement de la cour d'appel et a donné des indications sur la méthode à suivre par les juges du fond en la matière.

Il convient de rappeler que le fait que la convention de forfait soit déclarée inopposable aux salariés conduit, en matière d'heures supplémentaires à appliquer les règles du droit commun, ce qui signifie que le cadre du décompte est celui de la durée légale du travail de 35 heures ou de la durée considérée comme équivalente, que la preuve des heures accomplies au-delà de la durée légale relève des dispositions de l'article L.3171-4 du code du travail, et que le paiement des heures accomplies s'effectue selon les règles du droit commun, soit en l'état des textes applicables au litige, avec une majoration de 25 % pour les heures supplémentaires accomplies de la 36^{ème} heure jusqu'à la 43^{ème} heure et de 50 % pour les heures accomplies au-delà.

Dans la présente décision, la chambre sociale approuve la cour d'appel qui, recherchant la commune intention des parties, a décidé que celles-ci avaient convenu d'une rémunération contractuelle fixée pour une durée hebdomadaire de 38h30 et constaté que cette rémunération de base avait été payée par l'employeur. La cour d'appel en a déduit que les salariés ne pouvaient prétendre qu'au paiement des majorations applicables aux heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail.

Cette méthode ne peut pas être transposée à l'hypothèse d'une convention annuelle de forfait en jours annulée ou déclarée inopposable. En effet, la rémunération en matière de forfait en jours ne repose pas sur la même logique que le forfait en heures, même annuel, car elle est déconnectée d'un taux horaire.

Convention de forfait en heures : seul le salarié peut se prévaloir de la nullité

- Soc., 30 mars 2022, pourvoi n° 20-18.651, FS-B

Sommaire :

Seul le salarié peut se prévaloir de la nullité de la convention de forfait en heures.

Commentaire :

Par le présent arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation affirme pour la première fois que seul le salarié a qualité pour soulever la nullité d'une convention de forfait en heures.

Cette décision s'inscrit dans la continuité d'un arrêt du 13 septembre 2017 (Soc., 13 septembre 2017, pourvoi n° 15-24.397, Bull. 2017, V, n° 137) aux termes duquel un employeur, souhaitant tirer les conséquences de la nullité de l'accord collectif ouvrant le recours au forfait en heures, ne peut imposer au salarié la modification du contrat de travail qui en résulterait.

La limitation au seul salarié de la possibilité de soulever la nullité d'une stipulation contractuelle a déjà été retenue par la chambre sociale, en matière de clause de non-concurrence (Soc., 25 janvier 2006, pourvoi n° 04-43.646, Bull. 2006, V, n° 25 et Soc., 2 février 2006, pourvoi n° 04-41.004, Bull. 2006, V, n° 56) ainsi qu'en matière de requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée (Soc., 16 juillet 1987, pourvoi n° 85-45.258, Bull. 1987, V, n° 481 ; Soc., 16 janvier 1991, pourvoi n° 87-43.827, Bull. 1991, V, n° 13 et Soc., 30 octobre 2002, pourvoi n° 00-45.572, Bull. 2002, V, n° 332).

Congés payés légaux et conventionnels : identité des régimes quant à leurs conditions de modification par l'employeur

- Soc., 2 mars 2022, pourvoi n° 20-22.261, FS-B

Sommaire :

Il résulte des dispositions de l'article L. 3141-16 du code du travail qu'aucune distinction n'est faite entre les quatre premières semaines et la cinquième semaine de congé quant à l'impossibilité pour l'employeur de modifier, en l'absence de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ en congés moins d'un mois avant la date de départ prévue. Sauf disposition contraire, la même règle s'applique aux congés d'origine conventionnelle.

Commentaire :

Dans cette affaire, la chambre sociale de la Cour de cassation se prononce pour la première fois sur la question de savoir si les dispositions de l'article L. 3141-16 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, qui interdisent à l'employeur, sauf circonstances exceptionnelles, de modifier la date de départ en congés d'un salarié moins d'un mois avant la date de départ prévue, s'appliquent également à la cinquième semaine de congés payés, semaine s'ajoutant au congé annuel de quatre semaines garanti par la directive n° 2003/88/CE du 4 novembre 2003.

Interprétant les dispositions de l'article L. 3141-16 du code du travail, précité, la chambre sociale énonce qu'il résulte de ce texte qu'aucune distinction n'est faite entre les quatre premières semaines et la cinquième semaine et que sauf disposition contraire, la même règle s'applique aux congés d'origine conventionnelle. Il en résulte que le délai de prévenance d'un mois imposé à l'employeur s'applique également à la cinquième semaine de congés payés, que celle-ci soit d'origine légale ou conventionnelle.

Cette solution permet, sauf volonté contraire des partenaires sociaux pour les congés conventionnels, d'assurer un régime unique pour l'ensemble des congés quelle que soit leur origine et d'écartier la complexité qui aurait résulté d'un dispositif qui aurait dû distinguer selon chaque nature de congé, avec les difficultés notamment quant à l'imputation des congés exercés.

Congés payés et apprentissage

- Soc., 16 mars 2022, pourvoi n° 19-20.658, FP-B

Sommaire n° 1 :

La rupture par l'employeur d'un contrat d'apprentissage hors des cas prévus par l'article L. 6222-18 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, étant sans effet, l'apprenti est fondé à prétendre au paiement des salaires dus jusqu'au terme du contrat, lesquels ouvrent droit au paiement des congés payés afférents.

Dès lors viole le texte susvisé, la cour d'appel qui, ayant constaté que la rupture unilatérale par l'employeur du contrat d'apprentissage était intervenue hors des cas prévus par la loi, retient que l'apprenti est fondé à obtenir une indemnité équivalente au rappel de salaire jusqu'au terme du contrat mais ne peut prétendre aux congés payés afférents.

Commentaire :

Dans la présente affaire, la chambre sociale se prononce sur les effets de la rupture unilatérale par l'employeur d'un contrat d'apprentissage hors des cas prévus par les dispositions de l'article L. 6222-18 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015. La question précise et inédite à laquelle la chambre sociale répond est celle de savoir si l'apprenti, dans une telle situation, a un droit au paiement des congés payés correspondant à la période couverte par la rupture regardée comme sans effet.

La cour d'appel avait retenu que la somme due à l'apprenti au titre de la rupture, équivalente au rappel de salaire jusqu'au terme du contrat avait un caractère indemnitaire et en avait déduit que l'apprenti ne pouvait pas prétendre aux congés payés afférents.

La chambre sociale, faisant application de sa jurisprudence antérieure, énonce dans un attendu de principe que la rupture par l'employeur d'un contrat d'apprentissage, hors des cas prévus par l'article L. 6222-18 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, est sans effet. Dès lors l'employeur est tenu, sauf en cas de mise à pied, de payer les salaires jusqu'au jour où le juge, saisi par l'une des parties, statue sur la résiliation ou, s'il est parvenu à expiration, jusqu'au terme du contrat (Soc., 4 mai 1999, pourvoi n° 97-40.049, Bull. 1999, V, n° 183).

Tirant la conséquence du caractère salarial de la somme, la chambre sociale en déduit, pour la première fois, que cette indemnité ouvre droit au paiement de congés payés. L'employeur reste tenu aux congés payés que le salarié aurait dû acquérir si la rupture, jugée sans effet, n'était pas intervenue.

TRANSFERT D'ENTREPRISE

Transfert d'entreprise, marché public de droit privé et résiliation du contrat de gestion par le prestataire de services

- Soc., 20 avril 2022, pourvoi n° 20-12.444, FS-B

Sommaire :

Il résulte de l'article L.1224-1 du code du travail, interprété à la lumière de la directive n° 2001/23/CE du 12 mars 2001 que la résiliation par le propriétaire d'un établissement constituant une entité économique autonome du contrat de gestion confié à un prestataire de services, emportant retour de l'entité au propriétaire, celui-ci est tenu de poursuivre les contrats de travail du personnel attaché à l'entité, dès lors que celle-ci demeure exploitable au jour de sa restitution par le gestionnaire.

Est en conséquence approuvé l'arrêt qui, ayant constaté qu'au terme du marché public de droit privé par lequel elle avait confié à une société la gestion d'un centre de vacances dont elle était propriétaire, la caisse autonome nationale de la sécurité sociale dans les mines avait reçu une entité en état d'être exploitée, et qu'il n'était pas démontré que le transfert de la gestion à l'ANGDM de l'action sanitaire et sociale du régime minier, constituait en lui-même une circonstance caractérisant une impossibilité de continuer l'exploitation du centre de vacances, en a exactement déduit que les contrats de travail en cours s'étaient poursuivis de plein droit avec la caisse au moment où la société avait quitté les lieux.

Commentaire :

La chambre sociale de la Cour de cassation était invitée à se prononcer sur les conditions de la poursuite des contrats de travail en cas de restitution à son propriétaire d'un établissement constituant une entité économique autonome.

Le présent arrêt s'inscrit dans la ligne jurisprudentielle selon laquelle le transfert des contrats de travail s'applique de plein droit, dès lors que l'entité économique autonome a été restituée « dans des conditions qui n'empêchent pas la continuation de l'exploitation » (Soc. , 4 novembre 2016, pourvoi n° 14-28.005 ; Soc., 29 juin 2017, pourvoi n°16-12.622), ou encore lorsque l'entité exploitable ou en état d'être exploitée lors de la cessation d'une convention d'affermage (Soc., 2 octobre 1985, pourvoi n° 84-40.198 Bull. 1985, V, n° 429 ; Soc., 7 octobre 1992, pourvoi n° 89-41.824, Bull. 1992, V, n° 500 ; Soc., 7 avril 1998, pourvoi 96-43.063 Bull. 1998, V, n° 200), ainsi que dans l'hypothèse de la résiliation d'un fonds de commerce donné en location-gérance (Soc., 6 novembre 1991, pourvoi n° 90-41.600, Bull. 1991, V, n° 474).

En conséquence du transfert légal, la société dispose d'un recours en garantie contre la caisse qui a refusé, de manière illicite, de poursuivre les contrats de travail (Soc., 20 mars 2002, pourvoi n° 00-41.651, Bull. 2002,V, n° 94).

SANTÉ AU TRAVAIL

Inaptitude et modalités de notification faisant courir le délai de quinzaine

- Soc., 2 mars 2022, pourvoi n° 20-21.715, FS-B

Sommaire :

Il résulte des articles R. 4624-45 et R. 4624-55 du code du travail dans leurs dispositions applicables au litige que, pour constituer la notification faisant courir le délai de recours de quinze jours à l'encontre d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude rendu par le médecin du travail, la remise en main propre de cet avis doit être faite contre émargement ou récépissé.

Commentaire :

Dans la présente affaire, le salarié n'a pas contesté que l'avis d'inaptitude lui a été remis en main propre à l'issue de l'examen médical, mais il a soutenu que cette remise ne vaut pas « notification » au sens de l'article R. 4624-45 du code du travail relatif à la contestation de l'avis, et que le délai de recours n'a pas commencé à courir.

Or l'article R. 4624-55 du code du travail dispose que « l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude émis par le médecin du travail est transmis au salarié ainsi qu'à l'employeur par tout moyen lui conférant une date certaine ».

La chambre sociale s'est attachée au moyen de donner date certaine à l'avis médical et à sa notification. Elle a donc retenu, sans exclure la possibilité d'une notification par tout autre moyen que par une lettre recommandée avec accusé de réception ou une remise en main propre, qu'en cas de remise en main propre, cette remise doit s'accompagner d'un émargement ou de la remise d'un récépissé.

Résiliation judiciaire et examen des manquements par le juge prud'homal

- [Soc., 2 mars 2022, pourvoi n° 20-14.099, FS-B](#)

Sommaire :

Il résulte des articles L.1221-1 du code du travail, et 1184 du code civil, ce dernier dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, que lorsqu'un salarié demande la résiliation de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, et qu'il est licencié ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation judiciaire était justifiée. Pour apprécier si les manquements de l'employeur sont de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, il peut tenir compte de la régularisation survenue jusqu'à la date du licenciement.

Commentaire :

La présente affaire pose la question de la portée de la régularisation par l'employeur d'un manquement qui lui était reproché à l'appui d'une action en résiliation judiciaire, régularisation intervenue au cours de l'instance mais postérieurement à la rupture du contrat de travail résultant du licenciement du salarié.

La chambre sociale décide que la régularisation intervenue postérieurement au prononcé d'un licenciement ne peut pas avoir d'incidence sur l'examen du manquement présenté à l'appui d'une demande de résiliation judiciaire. Le juge ne peut donc tenir compte que de la régularisation survenue jusqu'à la date du licenciement.

Cette jurisprudence s'inscrit dans la continuité d'un arrêt du 14 décembre 2011 ([Soc., 14 décembre 2011, pourvoi n° 10-13.542, Bull. 2011, V, n° 297](#)) dans lequel il avait été décidé que *“la juridiction, saisie d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail puis d'une contestation du licenciement prononcé ultérieurement et qui a caractérisé des manquements de l'employeur antérieurs à l'introduction de l'instance, peut tenir compte de leur persistance jusqu'au jour du licenciement pour en apprécier la gravité”*.

L'arrêt est décrypté dans le podcast « La Sociale, le Mag' » n° 5, mars 2022, Décryptage.

Qualification du licenciement consécutif au refus d'une modification du contrat pour motif disciplinaire

- [Soc., 9 mars 2022, pourvoi n° 20-17.005, FR-B](#)

Sommaire :

C'est le motif de rupture mentionné dans la lettre de licenciement qui détermine le caractère disciplinaire ou non du licenciement, peu important la proposition faite par l'employeur d'une rétrogradation disciplinaire, impliquant une modification du contrat de travail refusée par le salarié.

Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui, pour dire le licenciement prononcé pour insuffisance professionnelle dénué de cause réelle et sérieuse, retient qu'il présente nécessairement un caractère disciplinaire puisqu'il a été précédé d'une proposition de rétrogradation disciplinaire refusée par le salarié.

Commentaire :

Le prononcé d'une mise à pied à titre conservatoire n'implique pas nécessairement que le licenciement prononcé ultérieurement présente un caractère disciplinaire (Soc., 16 janvier 2007, pourvoi n°04-46.414 ; Soc., 8 juillet 2008, pourvoi n°06-45.783 ; Soc., 3 février 2010, pourvoi n° 07-44.491, Bull. 2010, V, n° 32).

Le principe énoncé dans l'arrêt précité du 16 janvier 2007, selon lequel le motif de rupture retenu par l'employeur et mentionné dans la lettre de licenciement détermine la qualification du licenciement, est étendu ici pour la première fois à l'hypothèse d'un employeur qui, après avoir constaté le refus par le salarié d'une rétrogradation, engage finalement contre l'intéressé une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Par le présent arrêt, la chambre sociale autorise ainsi un employeur à prononcer un licenciement pour insuffisance professionnelle du salarié à l'encontre duquel il avait précédemment engagé une procédure de licenciement pour motif disciplinaire après refus d'une rétrogradation qui ne pouvait lui être imposée.

Elle revient donc sur sa jurisprudence antérieure selon laquelle le licenciement, précédé d'une proposition de mutation, de rétrogradation et comportant une diminution de salaire, assortie d'une mise à pied conservatoire, présente nécessairement un caractère disciplinaire (Soc., 28 novembre 2000, pourvoi n° 98-43.029, Bull. 2000, V, n° 392 ; Soc., 9 mai 2000, pourvoi n° 97-45.163, Bull. 2000, V, n° 170).

L'arrêt est commenté dans le podcast « La Sociale, le Mag' » n° 6, avril 2022, Actualités.

Délai pour engager la procédure de licenciement et gravité de la faute

- Soc., 9 mars 2022, pourvoi n° 20-20.872, FR-B

Sommaire :

Le fait pour l'employeur de laisser s'écouler un délai entre la révélation des faits et l'engagement de la procédure de licenciement ne peut avoir pour effet de retirer à la faute son caractère de gravité, dès lors que le salarié, dont le contrat de travail est suspendu, est absent de l'entreprise.

Commentaire :

De jurisprudence constante, la faute grave, étant celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, l'employeur doit mettre en œuvre dans un délai restreint la procédure de licenciement après qu'il a eu connaissance des faits allégués, sauf si des vérifications sont nécessaires (Soc. 16 juin 1998, pourvoi n° 96-42.054, Bull. 1998, V, n° 326). En effet, la définition même de la faute grave implique le départ immédiat du salarié de l'entreprise (Soc. 27 sept. 2007, pourvoi n° 06-43.867, Bull. 2007, V, n° 146) : « L'immédiateté de la rupture

s'entend de l'impossibilité pour l'employeur, compte tenu de l'importance de la faute, de tolérer, même pendant une durée limitée, la présence du salarié dans l'entreprise », indique le rapport annuel de la Cour de cassation pour l'année 2007. Il convient de souligner que cette question est distincte de celle de la prescription disciplinaire de deux mois de l'article L. 1332-4 du code du travail.

Si la question du délai restreint est soulevée, les juges du fond doivent nécessairement procéder à la vérification de son respect par l'employeur (Soc., 06 octobre 2010, n° 09-41.294, Bull. 2010, V, n° 214).

Dans la présente affaire, la chambre sociale, rappelant une règle déjà énoncée (Soc. 25 juin 2002, pourvoi n° 00-44.001, Bull. 2002, V, n° 211), retient que lorsque du fait de la suspension du contrat de travail, le salarié est absent de l'entreprise, l'incompatibilité entre, d'une part, l'écoulement d'un délai entre la révélation des faits et l'engagement de la procédure de licenciement et, d'autre part, l'existence d'une faute grave ne peut être invoquée : tarder à sanctionner le salarié ne signifie pas dans ce cas dans ce cas que l'employeur s'accommode de sa présence dans les effectifs de l'entreprise.

L'arrêt est commenté dans le podcast « La Sociale, le Mag' » n° 6, avril 2022, Actualités.

Licenciement pour motif économique et mise en œuvre de la réorganisation avant l'homologation du PSE par l'administration : absence de manquement de l'employeur justifiant une résiliation judiciaire

- Soc., 23 mars 2022, pourvoi n° 20-15.370, FS-B

Sommaire :

Si, en application de l'article L. 2323-31 du code du travail, dans sa version en vigueur du 1^{er} janvier 2016 au 1^{er} janvier 2018, le comité d'entreprise doit être saisi en temps utile des projets de restructuration et de compression des effectifs, la réorganisation peut être mise en œuvre par l'employeur avant la date d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi par l'autorité administrative.

Dès lors, encourt la cassation l'arrêt qui pour prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail du salarié aux torts de l'employeur pour manquement à son obligation de fournir un travail, retient que le document unilatéral établi par la société, portant projet de réorganisation et plan de sauvegarde de l'emploi, ne pouvait être mis en œuvre avant son homologation par l'administration et qu'il en résultait que le salarié avait vocation à travailler sur le site dont la fermeture avait été décidée jusqu'à la mise en œuvre du plan.

Commentaire :

Dans la présente affaire, après avoir consulté le comité d'établissement sur un projet de réorganisation, et sur les mesures d'accompagnement des salariés, l'employeur a proposé une mutation sur un autre site à un salarié, qui l'a refusée. L'employeur a ensuite introduit la procédure de licenciement économique collectif en consultant le comité d'établissement, puis, le temps de la mise en œuvre de la procédure, a placé en dispense d'activité rémunérée le salarié qui avait refusé la modification de son contrat de travail. Le plan de sauvegarde de l'emploi

concernant les salariés ayant refusé la proposition de modification de leur lieu de travail a été homologué par l'autorité administrative postérieurement.

La question posée était celle de savoir si la dispense d'activité avec maintien de la rémunération, dans ces conditions, constitue un manquement de l'employeur à ses obligations justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail.

Pour faire droit à la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail du salarié aux torts de l'employeur, pour manquement à son obligation de fournir un travail, la cour d'appel avait lié le manquement de l'employeur à l'inachèvement de la procédure de licenciement. Enonçant que le plan de sauvegarde de l'emploi ne pouvait être mis en œuvre avant son homologation par l'administration, la cour d'appel retenait que le salarié avait en conséquence vocation à travailler jusqu'à cette date, sur le site dont la fermeture avait été décidée dans le cadre du projet de restructuration soumis au comité d'établissement. Elle en a conclu que le manquement de l'employeur était suffisamment grave pour justifier la résiliation judiciaire du contrat.

La chambre sociale juge qu'il ne peut être reproché à un employeur, alors qu'il a procédé à des consultations préalables des instances représentatives du personnel sur les projets de restructuration et de compression des effectifs, le décalage entre la mise en œuvre de la réorganisation et l'homologation par l'autorité administrative du plan de sauvegarde de l'emploi. Ce n'est pas l'issue mais l'introduction de la procédure de licenciement qui doit coïncider avec la mise en œuvre de la réorganisation.

Licenciement pour motif économique : séparation des pouvoirs et examen des catégories professionnelles fixées par le document unilatéral

- Soc., 20 avril 2022, pourvoi n° 20-20.567, FS-B

Sommaire :

Il résulte des dispositions des articles L. 1233-24-2, L. 1233-24-4 et L. 1233-57-3 du code du travail que, lorsque les catégories professionnelles devant donner lieu à des suppressions d'emplois sont fixées dans un document unilatéral élaboré par l'employeur sur le fondement de l'article L. 1233-24-4, il appartient à l'autorité administrative, saisie de la demande d'homologation de ce document, de s'assurer que ces catégories regroupent, en tenant compte des acquis de l'expérience professionnelle qui excèdent l'obligation d'adaptation qui incombe à l'employeur, l'ensemble des salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune.

Il résulte des mêmes articles que, lorsque les critères d'ordre des licenciements fixés dans un plan de sauvegarde de l'emploi figurent dans un document unilatéral élaboré par l'employeur sur le fondement de l'article L. 1233-24-4, il appartient à l'autorité administrative, saisie de la demande d'homologation de ce document, de vérifier la conformité de ces critères et de leurs règles de pondération aux dispositions législatives et conventionnelles applicables.

C'est dès lors à bon droit, sans méconnaître l'autorité de la chose décidée par l'autorité administrative, qu'une cour d'appel qui n'était pas saisie d'une contestation portant sur la définition même des catégories professionnelles visées par les suppressions d'emploi, ni d'une contestation des critères d'ordre et de leurs règles de pondération fixés dans le plan, retient la compétence du juge judiciaire pour connaître d'un litige portant sur la réalité de la suppression d'emplois et l'application par l'employeur des critères d'ordre de licenciement.

Commentaire :

La Directe, sous le contrôle du juge administratif, apprécie si les catégories professionnelles concernées par les suppressions de poste ont été objectivement déterminées par l'employeur au regard des emplois existants dans l'entreprise au moment de l'élaboration du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) (CE, 7 février 2018, n° 409978, mentionné dans les tables du *Recueil Lebon*), si les critères d'ordre et de pondération ont été appliqués conformément aux dispositions législatives et conventionnelles applicables (CE, 22 mai 2019, n° 407401, mentionné dans les tables du *Recueil Lebon*) et si les mesures de reclassement et de maintien dans l'emploi sont suffisantes.

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation précise l'étendue de l'autorité de la chose décidée par l'autorité administrative saisie d'une demande d'homologation d'un PSE : elle décide que le juge judiciaire n'en a pas méconnu l'autorité en se déclarant compétent pour s'assurer de la réalité de la suppression des postes de salariés relevant des catégories professionnelles visées par le PSE et de l'application des critères d'ordre de licenciement, compte tenu des postes nouvellement créés par ce PSE.

LIBERTÉS FONDAMENTALES

Liberté d'expression, propos d'un animateur humoriste ayant conduit à son licenciement, et contrôle de proportionnalité

- Soc., 20 avril 2022, pourvoi n° 20-10.852, FS-B

Sommaire :

La rupture du contrat de travail, motivée par des propos tenus par le salarié, constituant une ingérence de l'employeur dans l'exercice de son droit à la liberté d'expression, tel que garanti par l'article 10, § 1, de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, il appartient au juge de vérifier si, concrètement, dans l'affaire qui lui est soumise, une telle ingérence est nécessaire dans une société démocratique, et, pour ce faire, d'apprécier la nécessité de la mesure au regard du but poursuivi, son adéquation et son caractère proportionné à cet objectif.

Doit être approuvé l'arrêt qui, ayant fait ressortir que le licenciement, fondé sur la violation par le salarié d'une clause de son contrat de travail d'animateur, poursuivait le but légitime de lutte contre les discriminations à raison du sexe et les violences domestiques et celui de la protection de la réputation et des droits de l'employeur, en a déduit, compte tenu de l'impact potentiel des propos réitérés du salarié, reflétant une banalisation des violences à l'égard des femmes, sur les intérêts commerciaux de l'employeur, que cette rupture n'était pas disproportionnée et ne portait donc pas une atteinte excessive à la liberté d'expression du salarié.

Commentaire :

La présente affaire concerne la question de la liberté d'expression d'un salarié, animateur d'une émission de télévision produite par son employeur et diffusée sur une chaîne du service public, par ailleurs humoriste, dont le contrat a été rompu pour faute grave à la suite d'une blague prononcée lors d'une émission de télévision banalisant des propos sexistes et la violence faite aux femmes et à son comportement réitéré sur son lieu de travail : devrait-il bénéficier d'une

plus grande tolérance au nom d'un droit à la satire ou de l'excès caractérisant précisément sa qualité d'humoriste contre le risque de censure ?

La Cour européenne des droits de l'homme a reconnu un droit à l'humour (CEDH, 2 septembre 2021, Z.B. c. France, n° 46883/15), cependant limité par le paragraphe 2 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

Elle impose aux juges de procéder à un contrôle de proportionnalité en quatre étapes:

- ✓ Constater, du fait du licenciement, une ingérence de l'employeur dans la liberté d'expression du salarié ;
- ✓ Vérifier que cette ingérence était prévue par la loi (art. L. 1124-1 du code du travail) et spécifiquement dans cette affaire par une clause du contrat de travail ;
- ✓ Vérifier *in concreto* que la limitation contractuelle à la liberté d'expression est nécessaire dans une société démocratique en ce qu'elle poursuit un but légitime prévu par l'article 10, §2, de la Convention européenne, en l'espèce la protection des droits d'autrui à savoir, d'une part, la lutte contre les discriminations fondée sur le sexe et les violences domestiques (CEDH, 15 juin 2021, Kurt c. Autriche, n° 62903/15) et, d'autre part, celui de la protection de la réputation de l'employeur (CEDH, 7 juillet 2020, Y. Mahi c. Belgique, n° 57462/19) ;
- ✓ Caractériser la nécessité de la sanction au regard de son adéquation et de sa proportionnalité au but poursuivi (CEDH, 29 février 2000, Fuentes Bobo c. Espagne, n° 39293/98; CEDH, 29 mars 2016, Bédaride c. Suisse, n° 56925/08 ; CEDH, 2 septembre 2021, Z.B. c. France, n° 46883/15), en l'inscrivant dans le contexte général d'un débat touchant l'intérêt général, et dans le contexte spécifique d'un animateur d'émission de télévision ayant délibérément violé la clause éthique de son contrat de travail.

La chambre sociale rappelle, de manière générale, la nécessité d'un contrôle de proportionnalité en cas de licenciement justifié mais mettant en cause la liberté d'expression. Puis elle décline ce contrôle au cas d'espèce et inscrit la solution dans la continuité du contrôle lourd exercé par la Cour de cassation sur les limites admissibles de la liberté d'expression au regard du droit à l'humour et à la satire (Ass. Plén., 25 octobre 2019, pourvoi n° 17-86.605, publié).

Le [communiqué de presse de cet arrêt](#) est disponible sur le site internet de la Cour de cassation.

REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

Représentants du personnel et action en nullité d'une convention ou d'un accord collectif

- Soc., 2 mars 2022, pourvoi n° 20-16.002, FP-B+R

Sommaire n° 1 :

Eu égard au droit à un recours juridictionnel effectif garanti tant par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 que par l'article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, applicable en l'espèce du fait de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, et l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales,

un comité social et économique est recevable à invoquer par voie d'exception, sans condition de délai, l'illégalité d'une clause d'un accord collectif aux motifs que cette clause viole ses droits propres résultant des prérogatives qui lui sont reconnues par la loi.

L'exception d'illégalité d'une convention ou d'un accord collectif ne relève pas des dispositions de l'article 1185 du code civil.

Lorsque l'illégalité de tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif est invoquée par voie d'exception, la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance objet de la demande.

La reconnaissance de l'illégalité d'une clause d'une convention ou d'un accord collectif la rend inopposable à celui qui a soulevé l'exception.

Sommaire n° 2 :

Selon l'article L. 2323-7, 1°, du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2232-12, peut définir les modalités des consultations récurrentes du comité d'entreprise sur la situation économique et financière de l'entreprise ainsi que sur la politique sociale de celle-ci, les conditions de travail et d'emploi.

Il en résulte qu'un accord d'entreprise peut définir, dans les entreprises comportant des établissements distincts, les niveaux auxquels les consultations récurrentes sont conduites et, le cas échéant, leur articulation.

Viola ce texte la cour d'appel qui retient qu'à la date de la signature le 25 mai 2017 d'un accord d'entreprise sur le dialogue social, l'article L. 2323-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 17 août 2015 applicable aux accords collectifs définissant les modalités d'organisation des consultations récurrentes des institutions représentatives du personnel, ne prévoyait pas la possibilité de conclure un accord dérogatoire quant au niveau de la consultation et que, par suite, les dispositions de l'accord du 25 mai 2017 réservant au seul comité central d'entreprise les consultations périodiques sur la politique sociale et la situation économique et financière de l'entreprise n'étaient pas conformes aux dispositions légales alors applicables.

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

Elections professionnelles et action en nullité d'une convention ou d'un accord collectif

- [Soc., 2 mars 2022, pourvoi n° 20-18.442, FP-B+R](#)

Sommaire :

En premier lieu, eu égard au droit à un recours juridictionnel effectif garanti tant par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 que par l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, une organisation syndicale non signataire d'un accord collectif est recevable à invoquer par voie d'exception, sans condition de délai, l'illégalité d'une clause d'un accord collectif lorsque cette clause est invoquée pour s'opposer à l'exercice de ses droits propres résultant des prérogatives syndicales qui lui sont reconnues par la loi.

En second lieu, aux termes de l'article L. 2143-3, alinéa 4, du code du travail, la désignation d'un délégué syndical peut intervenir au sein de l'établissement regroupant des salariés placés sous la direction d'un représentant de l'employeur et constituant une communauté de travail ayant des intérêts propres, susceptibles de générer des revendications communes et spécifiques.

Ces dispositions, même si elles n'ouvrent qu'une faculté aux organisations syndicales représentatives, sont d'ordre public quant au périmètre de désignation des délégués syndicaux. Il s'ensuit que ni un accord collectif de droit commun, ni l'accord d'entreprise prévu par l'article L. 2313-2 du code du travail concernant la mise en place du comité social et économique et des comités sociaux et économiques d'établissement ne peuvent priver un syndicat du droit de désigner un délégué syndical au niveau d'un établissement au sens de l'article L. 2143-3 du code du travail.

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

Information-consultation des représentants du personnel et conséquences de l'exception d'illégalité d'un accord collectif

- [Soc., 2 mars 2022, pourvoi n° 20-20.077, FP-B](#)

Sommaire :

Eu égard au droit à un recours juridictionnel effectif garanti tant par l'article 16 de la Déclaration de 1789 que par l'article 47 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, applicable en l'espèce du fait de la directive 2002/14/CE du Parlement européen et du Conseil du 11 mars 2002 établissant un cadre général relatif à l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne, et l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, un comité social et économique est recevable à invoquer par voie d'exception, sans condition de délai, l'illégalité d'une clause d'un accord collectif aux motifs que cette clause viole ses droits propres résultant des prérogatives qui lui sont reconnues par la loi.

La reconnaissance de l'illégalité d'une clause d'une convention ou d'un accord collectif la rend inopposable à celui qui a soulevé l'exception.

Viole dès lors l'article L. 2262-14 du code du travail, le tribunal judiciaire qui, pour rejeter l'exception d'illégalité de l'avenant du 11 septembre 2019 à un accord collectif d'entreprise sur le dialogue social, retient que, l'accord collectif étant un acte de droit privé, la sanction du non-respect des conditions d'adoption de cet accord collectif est la nullité qui doit être soulevée par voie d'exception et non l'inopposabilité et que, l'avenant litigieux n'étant pas annulé, il est opposable au comité social et économique d'établissement.

Commentaire :

Dans cette affaire, la chambre sociale était invitée à se prononcer sur les conditions de l'exception d'illégalité d'un accord collectif.

Rappelant la possibilité pour un comité social et économique d'invoquer par voie d'exception l'illégalité d'une clause d'un accord collectif sans restriction de délai, la chambre sociale juge inopposable à celui qui a soulevé l'exception une telle clause reconnue illégale.

Elle en déduit que le tribunal judiciaire qui, pour rejeter l'exception d'illégalité d'un avenant à un accord collectif d'entreprise sur le dialogue social, retient que, l'accord collectif étant un acte de droit privé, la sanction du non-respect des conditions d'adoption de cet accord est la nullité devant être soulevée par voie d'exception et que, l'avenant litigieux n'étant pas annulé, il est opposable au comité social et économique d'établissement, viole les dispositions de l'article L. 2262-14 du code du travail.

Elections professionnelles : membre du CSE et désignation en qualité de délégué syndical (deux arrêts)

- Soc., 23 mars 2022, pourvoi n° 20-21.269, FS-B (premier arrêt)

Sommaire :

Seul un membre suppléant du comité social et économique disposant d'un crédit d'heures de délégation en application, soit des dispositions de l'article L. 2315-9 du code du travail, soit des clauses du protocole préélectoral tel que prévu à l'article L. 2314-7 du même code, soit du fait qu'il remplace momentanément un membre titulaire en application des dispositions de l'article L. 2314-37 de ce code, soit enfin en application d'un accord collectif dérogatoire au sens de l'article L. 2315-2, peut être désigné, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, en qualité de délégué syndical.

Commentaire :

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) (et auparavant un délégué du personnel) comme délégué syndical. Les textes ne réservent pas cette possibilité au seul délégué du personnel, et désormais membre du CSE, titulaire.

Mais ce délégué syndical ne disposant pas, sauf disposition conventionnelle, d'un crédit d'heures, la chambre sociale en a déduit, dès 2001, que le délégué du personnel suppléant ne pouvait être désigné en qualité de délégué syndical (Soc., 30 octobre 2001, pourvoi n° 00-60.313, Bull. 2001, V, n° 336), sous réserve de conventions ou accords d'entreprise plus favorables accordant au suppléant un crédit d'heures (Soc., 24 septembre 2008, n° 06-42.269, Bull. 2008, V, n° 184). Il a toutefois été jugé que le délégué du personnel suppléant remplaçant le titulaire, bénéficiant à ce titre d'heures de délégation, pouvait être désigné délégué syndical pour la durée du remplacement (Soc., 20 juin 2012, n° 11-61.176, Bull. 2012, V, n° 193).

Les ordonnances de 2017 ayant prévu la possibilité pour les membres titulaires de la délégation du personnel du CSE de répartir entre eux et avec les suppléants, chaque mois, le crédit d'heures de délégation dont ils disposent, la chambre sociale précise les règles applicables à la désignation d'un membre suppléant du CSE en qualité de délégué syndical qui découlent de la nécessité, réaffirmée, que ce suppléant dispose d'un crédit d'heures lui permettant d'exercer effectivement les fonctions de délégué syndical. Seul un membre du CSE suppléant disposant d'un crédit d'heures de délégation peut être désigné en qualité de délégué syndical, ce crédit d'heures pouvant résulter:

- ✓ de la répartition des heures de délégation des titulaires avec les suppléants (article L. 2315-9 du code du travail) ;
 - ✓ des clauses du protocole préélectoral (qui peut modifier le volume des heures de délégation : article L. 2314-7) ;
 - ✓ des clauses d'un accord collectif dérogatoire (article L. 2315-2) ;
 - ✓ du fait que le membre du CSE suppléant remplace momentanément un membre titulaire (article L. 2314-37).
-
- Soc., 23 mars 2022, pourvoi n° 20-16.333, FS-B (second arrêt)

Sommaire :

Seul un membre suppléant du comité social et économique disposant d'un crédit d'heures de délégation en application, soit des dispositions de l'article L. 2315-9 du code du travail, soit des clauses du protocole préélectoral tel que prévu à l'article L. 2314-7 du même code, soit du fait qu'il remplace momentanément un membre titulaire en application des dispositions de l'article L. 2314-37 de ce code, soit enfin en application d'un accord collectif dérogatoire au sens de l'article L. 2315-2, peut être désigné, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, en qualité de délégué syndical.

Dès lors, le tribunal, qui constate que le salarié a été élu en qualité de suppléant et que l'accord de partage des heures de délégation avec le membre titulaire du comité social et économique ne comporte aucune indication sur le nombre d'heures de délégation réparties mensuellement et est établi pour toute la durée du mandat en contrariété avec les dispositions des articles L. 2315-9 et R. 2315-6 du code du travail, en déduit exactement qu'il ne pouvait être désigné en qualité de délégué syndical.

Commentaire :

Cet arrêt doit être mis en relation avec le premier arrêt prononcé le même jour (Soc., 23 mars 2022, pourvoi n° 20-21.269).

En l'espèce, un accord de répartition des heures de délégation entre titulaire et suppléant existait, mais il ne respectait pas les dispositions des articles L. 2315-9 et R. 2315-6 du code du travail. Il était en effet établi pour toute la durée du mandat et ne comportait pas d'indication sur le nombre d'heures de délégations réparties mensuellement.

Ce suppléant ne pouvait donc pas être désigné en qualité de délégué syndical.

Les arrêts sont décryptés dans le podcast « La Sociale, le Mag' » n° 6, avril 2022, Décryptage.

Elections professionnelles et vote électronique

- Soc., 23 mars 2022, pourvoi n° 20-20.047, FS-B

Sommaire n° 1 :

Il résulte des articles R. 2314-8, R. 2314-16, alinéa 1, R. 2314-17 du code du travail et 5 de l'arrêté du 25 avril 2007 du ministre du travail pris en application du décret n° 2007-602 du 25 avril 2007 relatif aux conditions et aux modalités de vote par voie électronique pour l'élection des délégués du personnel et des représentants du personnel au comité d'entreprise

et modifiant le code du travail, qu'après la clôture du scrutin, il appartient aux parties intéressées de demander au juge, en cas de contestation des élections, que les listes d'émargement soient tenues à sa disposition.

Sommaire n° 2 :

Il résulte des articles L. 2314-18 et L. 2314-19, alinéa 1, du code du travail qu'en cas de recours à un vote électronique se déroulant sur plusieurs jours, les conditions d'ancienneté dans l'entreprise pour être électeur et éligible s'apprécient à la date du premier jour du scrutin. Si un protocole préélectoral peut, par des dispositions plus favorables, déroger aux conditions d'ancienneté exigées par les articles L. 2314-18 et L. 2314-19 du code du travail, il ne peut modifier la date d'appréciation de ces conditions.

Sommaire n° 3 :

Il résulte de l'article R. 2314-24 du code du travail que la contestation de l'éligibilité fondée sur le caractère injustifié de l'inscription sur une liste électorale est recevable si elle est faite dans les quinze jours suivant l'élection.

Commentaire :

Dans cet arrêt, la chambre sociale réaffirme sa jurisprudence selon laquelle la contestation de l'éligibilité fondée sur le caractère injustifié de l'inscription sur une liste électorale porte sur la régularité de l'élection et est donc recevable si elle est faite dans les quinze jours suivant l'élection.

Elle poursuit par ailleurs la détermination des règles applicables en matière de vote électronique en se prononçant sur la date d'appréciation de la condition d'ancienneté et les conditions d'accès aux listes d'émargement.

La chambre sociale a déjà rendu deux arrêts publiés en la matière :

- ✓ Le premier arrêt le 13 janvier 2021, par lequel elle s'est prononcée sur les modalités de recours au vote électronique et a précisé que le recours au vote électronique relève du contentieux de la régularité des opérations électorales (Soc., 13 janvier 2021, pourvoi n° 19-23.533 (1 et 2)) ;
- ✓ Le second arrêt du 19 janvier 2022, dans lequel elle s'est prononcée sur le test du système et la vérification de l'urne (Soc., 19 janvier 2022, pourvoi n° 20-17.076).

Salariés protégés, droit fiscal et indemnisation de la victime du dommage

- Soc., 6 avril 2022, pourvoi n° 20-22.918, F-B

Sommaire :

Les dispositions fiscales frappant les revenus sont sans incidence sur les obligations des personnes responsables du dommage et le calcul de l'indemnisation de la victime.

Commentaire :

Il résulte de l'article L. 2422-4 du code du travail, que le salarié protégé, licencié sur le fondement d'une décision d'autorisation de l'inspecteur du travail par la suite annulée, à droit

au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration.

Dans la présente affaire, le salarié réclamait, en application de cet article, des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi par la majoration de son impôt sur le revenu. En effet, il faisait valoir que, le versement en une seule fois de cette indemnité représentant près de deux années de salaire, avait pesé sur une seule et même année d'imposition, alors que cette somme, s'il n'y avait pas eu éviction, aurait été étalée sur plusieurs années et n'aurait pas engendré ce surcoût d'impôt.

La chambre sociale de la Cour de cassation, faisant application d'une jurisprudence constante (2e Civ., 8 juillet 2004, pourvoi n° 03-16.173, Bull. 2004, II, n° 392 ; 2e Civ., 16 novembre 1994, pourvoi n° 93-14.554, Bull. 1994, II, n° 233 ; 2e Civ., 28 octobre 1992, pourvoi n° 91-12.135, Bull. 1992, II, n° 254) selon laquelle « *les dispositions fiscales frappant les revenus sont sans incidence sur les obligations des personnes responsables du dommage et le calcul de l'indemnisation de la victime.* », en déduit que ce surcoût d'impôt, consécutif à des règles fiscales, ne constitue pas un préjudice réparable.

CONFLITS COLLECTIFS DE TRAVAIL

Conflit collectif de travail : conséquence de l'absence du salarié déclaré gréviste pendant la cessation du travail

- Soc., 21 avril 2022, pourvoi n° 20-18.402, FS-B

Sommaire :

Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation (Soc., 4 juillet 2012, pourvoi n° 11-18.404, Bull. 2012, V, n° 207; Soc., 11 février 2015, pourvoi n° 13-14.607, Bull. 2015, V, n° 25; Soc., 8 décembre 2016, pourvoi n° 15-16.078, Bull. 2016, V, n° 237), dans les services publics, la grève doit être précédée d'un préavis donné par un syndicat représentatif et si ce préavis, pour être régulier, doit mentionner l'heure du début et de la fin de l'arrêt de travail, les salariés qui sont seuls titulaires du droit de grève ne sont pas tenus de cesser le travail pendant toute la durée indiquée par le préavis. Il en résulte que l'employeur ne peut, dans la période ainsi définie, déduire de la constatation de l'absence de salariés grévistes que la grève est terminée, cette décision ne pouvant être prise que par le ou les syndicats représentatifs ayant déposé le préavis de grève.

Dès lors, la cessation de travail d'un salarié pour appuyer des revendications professionnelles formulées dans le cadre d'un préavis de grève déposé par une organisation syndicale représentative dans une entreprise gérant un service public constitue une grève, peu important le fait qu'un seul salarié se soit déclaré gréviste.

Il en résulte que viole les articles L. 2511-1, L. 2512-1, L. 2512-2 du code du travail et l'alinéa 7 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 la cour d'appel qui dit fondé sur une faute grave le licenciement d'un salarié seul en cessation de travail dans le cadre du préavis de grève déposé par un syndicat représentatif et pendant la période couverte par celui-ci au motif qu'il était demeuré absent de l'entreprise en dépit d'une mise en demeure de son employeur sans pouvoir prétendre au statut de gréviste.

Commentaire :

La présente affaire concernait le salarié d'une entreprise de transport chargée de la gestion d'un service public, licencié pour faute grave pour avoir, pendant la durée d'un préavis de grève, été le seul à cesser son travail.

La jurisprudence définit traditionnellement la grève comme la cessation collective et concertée du travail par des salariés en vue d'appuyer des revendications professionnelles, en sorte qu'elle ne peut, en principe, être le fait d'un salarié agissant isolément (Soc., 13 novembre 1996, pourvoi n° 93-42.247, Bull. 1996, V, n° 379).

Cependant, s'agissant des personnels des entreprises, des organismes et des établissements publics chargés de la gestion d'un service public pour lesquels, en vertu de l'article L. 2512-2 du code du travail, l'exercice du droit de grève doit être précédé d'un préavis mentionnant le champ géographique et l'heure du début ainsi que la durée limitée ou non, de la grève envisagée, la chambre sociale de la Cour de cassation induit l'existence du mouvement de grève non plus de la cessation collective du travail à l'initiative des salariés mais des champs spatiaux et temporels ainsi définis par les syndicats représentatifs (Soc., 4 juillet 2012, pourvoi n° 11-18.404, Bull. 2012, V, n° 207; Soc., 11 février 2015, pourvoi n° 13-14.607, Bull. 2015, V, n° 25 ; Soc., 8 décembre 2016, pourvoi n° 15-16.078, Bull. 2016, V, n° 237).

Dans cette ligne jurisprudentielle, la chambre retient, par le présent arrêt, que la cessation de travail d'un salarié pour appuyer des revendications professionnelles formulées dans le cadre d'un préavis de grève déposé par une organisation syndicale représentative dans une entreprise gérant un service public constitue une grève, peu important le fait qu'un seul salarié se soit déclaré gréviste.

PROCÉDURE

Prescription de l'action en réparation du préjudice né d'une clause de loyauté illicite

- Soc., 2 mars 2022, pourvois n° 20-19.832 et 20-19.837, FS-B

Sommaire n° 2 :

Le dommage causé par la stipulation d'une clause de loyauté illicite ne se réalise pas au moment de la stipulation de la clause mais se révèle au moment de sa mise en œuvre.

Encourt la censure, l'arrêt qui déclare prescrite l'action en réparation du préjudice causé par la stipulation d'une clause de loyauté illicite en retenant que le point de départ de l'action est au jour de la signature du contrat.

Commentaire :

Au cas précis, des salariés sollicitaient des dommages-intérêts fondés sur le fait que la clause de loyauté prévue dans leur contrat de travail était en réalité une clause de non-concurrence nulle. L'employeur soutenait que leur action était prescrite, au motif que les salariés avaient eu connaissance des faits leur permettant d'exercer leur action dès la conclusion de cette clause au moment de la signature de leur contrat de travail.

La cour d'appel, après avoir rappelé qu'en application de l'article 2224 du code civil, le point de départ du délai de prescription était la date à laquelle le dommage se manifestait au titulaire du droit, a retenu que le préjudice allégué à savoir la restriction des possibilités du salarié de rechercher du travail du fait de l'application d'une clause dite de loyauté qui serait nulle s'était manifesté au titulaire du droit lors de la signature de son contrat de travail contenant ladite clause, date à laquelle il avait eu connaissance de la clause litigieuse et non à la fin de la relation contractuelle et que la demande était prescrite.

S'inscrivant dans la jurisprudence des autres chambres civiles de la Cour de cassation (Com., 6 janvier 2021 pourvoi n°18-24.954, publié), s'agissant du point de départ du délai de prescription quinquennale d'une action en responsabilité civile, la chambre sociale censure la cour d'appel aux motifs que le dommage causé par la stipulation d'une clause de loyauté illicite ne se réalise pas au moment de la stipulation de la clause mais se révèle au moment de sa mise en œuvre.

Incidence de l'ouverture d'une procédure collective sur l'instance prud'homale

- Soc., 16 mars 2022, pourvoi n° 19-20.658, FP-B

Sommaire n° 2 :

Il résulte de la combinaison des articles L. 625-1, alinéa 2, et L. 625-6 du code de commerce, L. 3253-8, 1°, et L. 3253-15 du code du travail que l'AGS doit garantir les sommes dues au salarié portées sur le relevé complémentaire établi par le greffier du tribunal à la suite d'une décision de la jurisprudence prud'homale rendue après la clôture de la liquidation judiciaire.

Commentaire :

Dans la présente affaire, une procédure de liquidation judiciaire a été ouverte à l'encontre de l'employeur, puis l'apprenti a saisi la juridiction prud'homale aux fins notamment d'obtenir paiement de salaires. La clôture de la procédure de liquidation judiciaire est intervenue alors que la procédure prud'homale était pendante. Il convient de relever que le fait que la créance du salarié remplisse les conditions de la garantie de l'AGS n'était pas en cause.

La chambre sociale se prononce sur la question de l'incidence de la clôture de la procédure collective sur la garantie des salaires par l'AGS.

Elle affirme de manière claire que l'AGS doit garantir les créances salariales, dès lors que leur inscription est ordonnée sur le relevé complémentaire par une décision de justice rendue après la clôture de la liquidation judiciaire. Donnant plein effet à la garantie de l'AGS, la chambre sociale estime, ainsi, que la clôture de la procédure collective ne décharge pas l'AGS de sa garantie.

QUESTIONS PRIORITAIRES DE CONSTITUTIONNALITÉ

QPC examinées par la Cour de cassation

✓ **QPC publiée :**

- Soc., 23 mars 2022, pourvoi n° 21-22.455, FS-B – non-lieu à renvoi au Conseil constitutionnel

Question :

« L'article L. 3245-1 du code du travail est-il contraire à la Constitution en ce que, limitant aux sommes dues au titre des trois dernières années les sommes que le créancier peut solliciter, instituant ainsi une prescription automatique de toutes les sommes dues depuis plus de trois ans à compter du jour où le créancier a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'agir ou à compter de la rupture du contrat de travail, sans considération de la connaissance effective par le créancier des faits lui permettant d'exercer son action, il porte une atteinte excessive au droit à un recours effectif ? »

Réponse de la Cour :

La disposition contestée, qui concerne le délai de prescription applicable à l'action en paiement ou en répétition de salaire n'est pas applicable au litige, qui porte sur une action en paiement d'une créance de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, laquelle n'a pas une nature salariale.

Il n'y a donc pas lieu de renvoyer la question prioritaire de constitutionnalité au Conseil constitutionnel.

✓ **QPC diffusées :**

- Soc., 23 mars 2022, pourvoi n° 21-22.460, FS-D – non-lieu à renvoi au Conseil constitutionnel

Question :

« L'article L. 3245-1 du code du travail est-il contraire à la Constitution en ce que, limitant aux sommes dues au titre des trois dernières années les sommes que le créancier peut solliciter, instituant ainsi une prescription automatique de toutes les sommes dues depuis plus de trois ans à compter du jour où le créancier a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'agir ou à compter de la rupture du contrat de travail, sans considération de la connaissance effective par le créancier des faits lui permettant d'exercer son action, il porte une atteinte excessive au droit à un recours effectif ? »

Réponse de la Cour :

La disposition contestée, qui concerne le délai de prescription applicable à l'action en paiement ou en répétition de salaire n'est pas applicable au litige, qui porte sur une action en paiement d'une créance de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, laquelle n'a pas une nature salariale.

Il n'y a donc pas lieu de renvoyer la question prioritaire de constitutionnalité au Conseil constitutionnel.

- Soc., 30 mars 2022, pourvoi n° 22-40.001, FS-D – irrecevabilité

Question :

« Prendre acte de la question prioritaire de constitutionnalité portant sur les dispositions de l'article 14, paragraphe II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, alinéa 1 pour violation du principe constitutionnel d'égalité. »

Réponse de la Cour :

La disposition contestée est applicable au litige.

Elle n'a pas déjà été déclarée conforme à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel.

La question, en ce qu'elle n'explicite pas en quoi l'article 14, paragraphe II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire porterait atteinte au principe constitutionnel qu'elle vise, ne permet pas à la Cour de cassation d'en apprécier le sens et la portée, de sorte que la question prioritaire de constitutionnalité est irrecevable.

- Soc., 13 avril 2022, pourvois n° 22-40.002 et 22-40.003, FS-D – irrecevabilité

Question :

« L'article 1 de la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021, modifié par la loi n° 2021-40 du 5 août 2021 est-il contraire au préambule de la Constitution du 4 octobre 1958 rappelant les principes définis par la Déclaration de 1789 confirmée et complétée par le préambule de la Constitution de 1946 en ce qu'il porte atteinte au principe constitutionnel du droit à la santé en confiant au pouvoir exécutif, d'imposer un produit pharmaceutique destiné à la consommation humaine sous forme expérimentale ? »

Réponse de la Cour :

La disposition contestée est applicable au litige.

Dans sa décision n° 2021-824 DC du 5 août 2021, le Conseil constitutionnel a déclaré conforme à la Constitution certaines dispositions de l'article 1 de la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021.

La question, en ce qu'elle ne précise pas quelles sont les dispositions de l'article 1 de la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021, modifié par la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021, qu'elle vise, et ne permet donc pas de déterminer si ces dispositions ont déjà été déclarées conformes à la Constitution par le Conseil constitutionnel, est irrecevable.

- Soc., 13 avril 2022, pourvoi n° 22-40.004 – irrecevabilité

Questions :

Première question

« Les dispositions de l'article 14-II de la loi n° 2021-40 du 5 août 2021 relatives à la gestion de la crise sanitaire et celles de la loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021 portant vigilance sanitaire sont-elles contraires à l'alinéa 11 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 qui rappelle non seulement que la Nation "garantit à tous notamment à l'enfant, à la mère et au vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs" mais également que "tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence" ? »

Deuxième question

« Les dispositions de l'article 14-II de la loi n° 2021-40 du 5 août 2021 relatives à la gestion de la crise sanitaire et celles de la loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021 portant vigilance sanitaire sont-elles contraires à l'alinéa 5 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 qui rappelle "que chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi" et que "nul ne peut être lésé dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances" ? »

Troisième question

« Les dispositions de l'article 14-II de la loi n° 2021-40 du 5 août 2021 relatives à la gestion de la crise sanitaire et celles de la loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021 portant vigilance sanitaire sont-elles contraires à l'alinéa 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 qui rappelle "que tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises" ? »

Réponse de la Cour :

Les dispositions contestées sont applicables au litige.

Elles n'ont pas été déclarées conformes à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel.

Les questions, en ce qu'elles n'explicitent pas en quoi les dispositions de l'article 14-II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relatives à la gestion de la crise sanitaire et celles de la loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021 portant vigilance sanitaire porteraient atteinte aux principes constitutionnels qu'elles visent, ne permettent pas à la Cour de cassation d'en apprécier le sens et la portée, de sorte que les questions prioritaires de constitutionnalité sont irrecevables.

- Soc., 13 avril 2022, pourvoi n° 20-22 .993 – non-lieu à renvoi au Conseil constitutionnel

Question :

« L'article L. 7221-2 du code du travail méconnaît-il le principe d'égalité devant la loi, garanti par les articles 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 et 2 de la Constitution du 4 octobre 1958, en ce qu'il exclut les employés qui travaillent au domicile privé de leur employeur du bénéfice de la protection des dispositions du code du travail, en dehors de celles qu'il énumère ? »

Réponse de la Cour :

La disposition contestée est applicable au litige, qui concerne la réglementation applicable à l'exécution du contrat de travail d'une salariée d'un particulier employeur.

Elle n'a pas déjà été déclarée conforme à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel.

Cependant, d'une part, la question posée, ne portant pas sur l'interprétation d'une disposition constitutionnelle dont le Conseil constitutionnel n'aurait pas encore eu l'occasion de faire application, n'est pas nouvelle.

D'autre part, la question posée ne présente pas un caractère sérieux, en ce qu'elle postule que les employés qui travaillent au domicile privé de leur employeur sont exclus du bénéfice de la

protection des dispositions du code du travail, en dehors de celles que l'article L. 7221-2 du code du travail énumère.

En effet, il résulte d'une jurisprudence constante de la Cour de cassation (Soc., 29 juin 2011, pourvoi n° 10-11.525, Bull. 2011, V, n° 178 ; Soc., 10 juillet 2013, pourvoi n° 12-21.380, Bull. 2013, V, n° 191) que la liste des textes mentionnés à l'article L. 7221-2 du code du travail, n'est pas limitative.

En conséquence, il n'y a pas lieu de renvoyer la question prioritaire de constitutionnalité au Conseil constitutionnel.

QPC en cours d'examen par la Cour de cassation

- Pourvoi n° 22-40.006

Question :

« En édictant les dispositions de l'article L. 3141-32 du code du travail – lesquelles abandonnent au pouvoir réglementaire 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 ? »

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

- « La Sociale, le Mag' », n° 5 (Mars 2022)
- « La Sociale le Mag' », n° 6 (Avril 2022)
- « La Sociale le Mag' » n°7 (Mai 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° 14 – Mars – Avril 2022

Direction éditoriale : **Bruno Cathala**

Coordination générale : **Philippe Flores**

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

Diffusion : Cour de cassation