

N°22 - Novembre-décembre 2023

COUR DE CASSATION

# LETTRE DE LA CHAMBRE SOCIALE

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

|   |           |
|---|-----------|
| <b>EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL .....</b>  | <b>3</b>  |
| Inclusion de l'indemnité de congés payés dans la rémunération forfaitaire.....  | 3         |
| Procédure d'insolvabilité et transferts d'entreprise .....  | 4         |
| <b>RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL .....</b>  | <b>6</b>  |
| Incidence de l'annulation d'une liquidation judiciaire sur la validité des licenciements antérieurs régulièrement prononcés par le liquidateur judiciaire d'un débiteur ..... | 6         |
| Maternité, période de protection et mesures préparatoires à un licenciement .....   | 7         |
| <b>SYNDICATS PROFESSIONNELS.....</b>  | <b>8</b>  |
| Syndicat, intérêt collectif de la profession, égalité de traitement et recevabilité de l'action en justice (deux arrêts).....   | 8         |
| Syndicat, intérêt collectif de la profession, égalité de traitement et comparaison de l'évolution de la rémunération.....   | 9         |
| <b>ACTION EN JUSTICE.....</b>   | <b>10</b> |
| Droit à la preuve et secret médical.....  | 10        |
| Droit à la preuve et loyauté (deux arrêts).....   | 11        |
| <b>QUESTIONS PRIORITAIRES DE CONSTITUTIONNALITÉ .....</b>   | <b>12</b> |
| QPC auxquelles la cour a répondu .....  | 12        |
| QPC en cours .....  | 15        |

### Inclusion de l'indemnité de congés payés dans la rémunération forfaitaire

- Soc., 29 novembre 2023, pourvoi n° 22-10.494, FS-B

#### Sommaire :

*S'il est possible d'inclure l'indemnité de congés payés dans la rémunération forfaitaire lorsque des conditions particulières le justifient, cette inclusion doit résulter d'une clause contractuelle transparente et compréhensible, ce qui suppose que soit clairement distinguée la part de rémunération qui correspond au travail, de celle qui correspond aux congés, et que soit précisée l'imputation de ces sommes sur un congé déterminé, devant être effectivement pris.*

*Fait l'exacte application de la loi, la cour d'appel qui, ayant constaté que la rémunération contractuelle se bornait à mentionner que la rémunération horaire incluait les congés payés, sans que soit distinguée la part de rémunération qui correspond au travail, de celle qui correspond aux congés, a décidé que cette clause n'était ni transparente ni compréhensible et ne pouvait être opposée à la salariée. La rémunération versée pendant les périodes de congés payés et de fermeture du cabinet correspondant non à l'indemnité de congé, mais, en raison du lissage annuel, au paiement des heures de travail, c'est à bon droit que la cour d'appel a décidé que la salariée pouvait prétendre à un rappel de salaire au titre des congés payés et de la période de fermeture de l'établissement excédant les cinq semaines de congés légaux, peu important que cette rémunération soit supérieure aux minima légal et conventionnel.*

#### Commentaire :

Dans cette affaire, la salariée était engagée pour un temps partiel de 30 heures hebdomadaires. Le cabinet médical dans lequel elle travaillait étant fermé pendant douze semaines, son salaire avait été calculé sur l'année pour 1200 heures, et ensuite lissé sur l'année, la salariée percevant chaque mois l'équivalent de 100 heures de travail et non de 120. Il était prévu que la rémunération horaire incluait les congés payés.

La salariée avait saisi la juridiction prud'homale afin notamment de critiquer l'imprécision de la clause prévoyant l'inclusion des congés payés au taux horaire et d'obtenir des rappels de salaire à ce titre. La cour d'appel a fait droit à la demande de la salariée en considérant que la clause n'était pas transparente et compréhensible et qu'elle lui était inopposable.

Le pourvoi de l'employeur, articulé autour d'un moyen unique en trois branches, suggérait à la Chambre sociale de la Cour de cassation de poser une question préjudicielle à la Cour de justice de l'Union européenne afin de déterminer si la seule référence à un taux horaire « congés inclus » dans la formule de calcul d'une rémunération mensuelle fixe et donc payable durant les douze mois de l'année, y compris pendant les périodes de congés, le contrat prévoyant par ailleurs douze semaines de congés pour le salarié concerné, contrevenait à l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003. Dans la mesure où la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne est clairement fixée (CJCE, 16 mars 2006, *Robinson Steele*, C-131/04), il n'y avait pas de doute raisonnable quant à l'interprétation de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps

de travail, rédigé dans les mêmes termes que l'article 7 de la directive 93/104/CE, de sorte que la demande de question préjudicielle a été rejetée.

La Chambre sociale de la Cour de cassation a ensuite repris sa jurisprudence antérieure, selon laquelle s'il est possible d'inclure l'indemnité de congés payés dans la rémunération forfaitaire lorsque des conditions particulières le justifient, cette inclusion doit résulter d'une clause contractuelle transparente et compréhensible, ce qui suppose que soit clairement distinguée la part de rémunération qui correspond au travail, de celle qui correspond aux congés, et que soit précisée l'imputation de ces sommes sur un congé déterminé, devant être effectivement pris (Soc., 14 novembre 2013, pourvoi n° 12-14.070, Bull. 2013, V, n° 272 ; Soc., 13 octobre 2021, pourvoi n° 19-19.407, publié). En l'espèce elle précise que le maintien de la rémunération pendant la période de congé, qui résulte en réalité du lissage de la rémunération sur l'année, ne permet pas d'admettre la validité de la clause incluant forfaitairement l'indemnité de congé payé dans le salaire. De même, le fait que la rémunération versée soit supérieure aux minima conventionnels n'a aucune incidence sur la solution du litige, l'indemnité de congé payé devant être calculée sur la base de la rémunération versée en contrepartie ou à l'occasion du travail (Soc., 7 septembre 2017, pourvoi n° 16-16.643, Bull. 2017, V, n° 126 ; Soc., 13 septembre 2023, pourvoi n° 22-11.106 et n° 22-10.529, publié).

## **Procédure d'insolvabilité et transferts d'entreprise**

- Soc., 20 décembre 2023, pourvoi n° 21-18.146, FS-B

Sommaire :

*1) Aux termes de l'article 10 du règlement (CE) n° 1346/2000 du Conseil, du 29 mai 2000, relatif aux procédures d'insolvabilité, les effets de la procédure d'insolvabilité sur un contrat de travail et sur le rapport de travail sont régis exclusivement par la loi de l'État membre applicable au contrat de travail.*

*L'action fondée sur l'article L. 1224-1 du code du travail, qui a pour objet la poursuite des contrats de travail des salariés, ne requiert pas l'ouverture préalable d'une procédure d'insolvabilité ni l'intervention d'un syndic au sens du règlement (CE) n° 1346/2000 et ne tend pas au remboursement partiel des créanciers, de sorte qu'elle ne dérive pas directement d'une procédure d'insolvabilité.*

*C'est dès lors à bon droit qu'une cour d'appel a retenu que le litige relatif à la rupture du contrat de travail pour être intervenue en violation de l'article L. 1224-1 du code du travail ne relevait pas de la procédure d'insolvabilité ouverte sur le territoire italien, mais était régi par la loi de l'État membre applicable aux contrats de travail et en a déduit, après avoir relevé que la loi française était la loi applicable aux contrats de travail des salariés, que les conditions d'un éventuel transfert de ces contrats de travail devaient être examinées au regard de la loi française.*

*2) D'abord aux termes de l'article 3, § 1, de la directive 2001/23/CE du Conseil, du 12 mars 2001, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises, d'établissements ou de parties d'entreprises ou d'établissements, les droits et les obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.*

*Selon l'article 4, § 1, de cette directive, le transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement ne constitue pas en lui-même un motif de licenciement pour le cédant ou le cessionnaire.*

*Aux termes de l'article 5, § 1, de la même directive, sauf si les États membres en disposent autrement, les articles 3 et 4 ne s'appliquent pas au transfert d'une entreprise, d'un établissement ou d'une partie d'entreprise ou d'établissement lorsque le cédant fait l'objet d'une procédure de faillite ou d'une procédure d'insolvabilité analogue ouverte en vue de la liquidation des biens du cédant et se trouvant sous le contrôle d'une autorité publique compétente.*

*Ensuite, aux termes de l'article L. 1224-1 du code du travail, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.*

*L'article L.1224-2 du même code précise que le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombait à l'ancien employeur à la date de la modification, sauf notamment en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.*

*Il en résulte, d'une part, que l'article L.1224-1, sous la réserve des dispositions prévues à l'article L. 1224-2 du même code, s'applique au transfert d'une entité économique autonome intervenant à l'occasion d'une procédure collective et, d'autre part, que le fait qu'une cession ordonnée à l'occasion d'une procédure collective ne concerne que certains des actifs de la société liquidée n'est pas de nature à faire échec à son application.*

Commentaire :

Le pourvoi pose deux questions inédites sur la loi applicable et le transfert légal de salariés travaillant en France pour une compagnie aérienne italienne de dimension internationale, au regard du droit de l'Union, dans le contexte d'une procédure d'insolvabilité avec cession d'une partie des actifs au repreneur.

1) Seules les actions qui dérivent directement d'une procédure d'insolvabilité et qui s'y insèrent étroitement entrent dans le champ d'application du règlement (CE) n° 1346/2000 du conseil du 29 mai 2000 relatif aux procédures d'insolvabilité (CJUE, arrêt du 9 novembre 2017, *Tünkers France et Tünkers Maschinenbau*, C-641/16, point 19).

La Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que les litiges, nés dans un contexte de procédure d'insolvabilité, relatifs à la rupture du contrat de travail du salarié et aux créances salariales durant la relation de travail (Soc., 28 octobre 2015, pourvoi n°14-21.319, Bull. 2015, V, n° 213) ou au transfert du contrat de travail d'un salarié fondé sur l'article L. 1224-1 du code du travail (Soc., 8 décembre 2021, pourvoi n° 20-13.905, publié) ne relevaient pas de la procédure d'insolvabilité et que la compétence juridictionnelle pour connaître de ces litiges devait être déterminée par le droit commun en application de l'article 19 du règlement (CE) n° 44/2001 du conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale et non des dispositions du règlement (CE) n° 1346/2000 relatif aux procédures d'insolvabilité.

La Chambre sociale de la Cour de cassation applique pour la première fois cette solution, élaborée pour la détermination de la juridiction compétente, à la détermination de la loi applicable pour connaître des demandes des salariés fondées sur l'article L. 1224-1 du code du travail, dont le contrat de travail s'exécutait en France, dans le contexte d'une procédure d'insolvabilité, ouverte sur le territoire

italien. Elle juge ainsi que l'action fondée sur cette disposition est régie par la loi de l'Etat membre applicable aux contrats de travail, et non celle applicable à la procédure d'insolvabilité.

2) L'article 5.1 de la directive 2001/23/CE du 12 mars 2001, dite « transfert », prévoit que la protection des travailleurs en cas de transfert d'entreprise est inapplicable lorsque le cédant fait l'objet d'une procédure de faillite ou d'insolvabilité, « sauf si les Etats membres en disposent autrement ». Tel est le cas de l'article L. 1224-1 du code du travail qui énonce une dérogation à cette disposition en prévoyant, de façon générale et sans aucune exception, la subsistance des contrats de travail en cours en cas de transfert d'une entité économique autonome. La seule limite en droit national est celle posée par l'article L. 1224-2 portant sur les obligations qui incombaient à l'ancien employeur à la date de la modification, dont le nouvel employeur n'est pas tenu en cas de procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

Conformément à la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation (Soc., 8 juillet 2009, pourvoi n° 08-43.092 et Soc., 14 octobre 2020, pourvoi n° 18-24.311), le fait que la cession ne concerne que certains des actifs de la société liquidée n'est pas un obstacle à l'application des dispositions de l'article L.1224-1 du code du travail, le critère déterminant étant celui de savoir si les actifs ainsi cédés caractérisent ou non une entité économique autonome.

Cet arrêt est intéressant, notamment eu égard au premier moyen, en raison de la distinction entre ce qui relève du contrat de travail et ce qui relève de la procédure d'insolvabilité. En effet, de nombreux salariés travaillant pour des groupes internationaux sont susceptibles d'être intéressés par des questions similaires de transfert d'entreprise dans un contexte de procédures d'insolvabilité.

*L'arrêt est cité dans le podcast « La Sociale Le Mag » n° 24, février 2024, Décryptage.*

## **RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **Incidence de l'annulation d'une liquidation judiciaire sur la validité des licenciements antérieurs régulièrement prononcés par le liquidateur judiciaire d'un débiteur**

- Soc., 22 novembre 2023, pourvoi n° 20-23.640, FS-B

Sommaire :

*Aux termes de l'article R. 640-2 du code de commerce, la cour d'appel qui annule un jugement statuant sur l'ouverture de la procédure de liquidation judiciaire ou son prononcé peut, d'office, ouvrir la procédure de liquidation judiciaire ou la prononcer. Il en résulte que l'annulation du jugement d'ouverture de la procédure de liquidation judiciaire d'un débiteur n'affecte pas les licenciements régulièrement prononcés avant cette annulation par le liquidateur, dès lors que la cour d'appel ayant annulé le jugement a ouvert elle-même la liquidation judiciaire du débiteur.*

*Est en conséquence approuvé, l'arrêt qui, après avoir relevé que la cour d'appel avait, après annulation du jugement d'ouverture de la procédure de liquidation judiciaire, constaté l'impossibilité d'un redressement de l'entreprise et ouvert à l'égard de celle-ci une procédure de liquidation judiciaire, en déduit que cette décision d'annulation n'avait pas eu pour effet de remettre en cause la validité de la rupture du contrat de travail intervenue à la suite de l'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle que lui avait proposé le liquidateur judiciaire alors en fonction, peu important la*

*modification de la date de cessation des paiements dans la seconde décision d'ouverture de la procédure collective.*

Commentaire :

La Chambre commerciale de la Cour de cassation a déduit de l'article R. 640-2 du code de commerce que lorsque les juges d'appel font usage du pouvoir que leur confère ce texte, les actes accomplis dans le cadre de la procédure annulée ne sont pas nécessairement anéantis (Com. 25 mai 1993, pourvoi n° 91-13.704, Bull. 1993, IV, n° 208 ; Com., 14 décembre 1993, pourvoi n° 91-18.635, Bull. 1993, IV, n° 475). Ces décisions concernaient des cas, comme dans la présente espèce, où la procédure collective ouverte en appel était de même nature que celle résultant de la décision annulée.

Si la Chambre sociale n'avait pas encore statué sur la validité de licenciements notifiés en exécution du jugement annulé, elle avait cependant rendu un arrêt qui ouvrait la possibilité (Soc., 16 décembre 2008, pourvoi n° 07-43.291 et s., Bull. 2008, V, n° 253).

L'apport au cas d'espèce est d'énoncer que l'ouverture en appel d'une procédure collective de même nature que celle qui est annulée permet de maintenir les effets des licenciements économiques notifiés en vertu de la décision annulée.

## **Maternité, période de protection et mesures préparatoires à un licenciement**

- Soc., 29 novembre 2023, pourvoi n° 22-15.794, FS-B

Sommaire :

*Il résulte de l'article L.1225-4 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, interprété à la lumière de l'article 10 de la Directive 92/85 du 19 octobre 1992, qu'il est interdit à un employeur, non seulement de notifier un licenciement, quel qu'en soit le motif, pendant la période de protection visée à ce texte, mais également de prendre des mesures préparatoires à une telle décision.*

*Ainsi, l'employeur ne peut engager la procédure de licenciement pendant la période de protection, notamment en envoyant la lettre de convocation à l'entretien préalable, un tel envoi constituant une mesure préparatoire au licenciement, peu important que l'entretien ait lieu à l'issue de cette période.*

Commentaire :

La chambre sociale fait application de sa jurisprudence issue de l'arrêt qu'elle a rendu le 15 septembre 2010 (Soc., 15 septembre 2010, pourvoi n° 08-43.299, publié au rapport annuel), prohibant les mesures préparatoires au licenciement pendant la période de protection prévue par l'article L. 1225-4 du code du travail (intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la femme enceinte a droit au titre du congé de maternité ainsi que des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité).

Au cas précis, une salariée, en congé maternité, avait été convoquée à un entretien préalable à son licenciement pour motif économique, dès avant la fin dudit congé. Il résulte de cet arrêt qu'est nul le licenciement de la salariée lorsque la convocation à l'entretien préalable lui est adressée pendant la période de protection, même si cet entretien a lieu après l'expiration de cette période.

*L'arrêt est cité dans le podcast « La Sociale Le Mag » n° 23, janvier 2024, Actualités.*

### Syndicat, intérêt collectif de la profession, égalité de traitement et recevabilité de l'action en justice (deux arrêts)

- Soc., 22 novembre 2023, pourvoi n° 22-11.238, FS-B

#### Sommaire :

*Il résulte de l'article L. 2132-3 du code du travail qu'un syndicat peut agir en justice pour faire reconnaître l'existence d'une irrégularité commise par l'employeur au regard de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ou au regard du principe d'égalité de traitement et demander, outre l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice ainsi causé à l'intérêt collectif de la profession, qu'il soit enjoint à l'employeur de mettre fin à l'avenir à l'irrégularité constatée, le cas échéant sous astreinte.*

*Fait une exacte application de ce texte la cour d'appel qui juge que relève de la défense de l'intérêt collectif de la profession, l'action d'un syndicat, fondée sur le principe d'égalité de traitement, tendant d'une part à solliciter des augmentations générales de salaire revalorisées, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de l'article L. 2242-8 du code du travail, au regard de la qualification professionnelle et suivant un coefficient identique, et d'autre part, à mettre fin à l'inégalité invoquée, la circonstance que seuls quelques salariés de l'entreprise seraient concernés par la violation du principe d'égalité de traitement alléguée étant sans incidence sur le droit d'agir du syndicat.*

- Soc., 22 novembre 2023, pourvoi n° 22-14.807, FS-B

#### Sommaire :

*Il résulte de l'article L. 2132-3 du code du travail que si un syndicat peut agir en justice pour faire reconnaître l'existence d'une irrégularité commise par l'employeur au regard de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ou au regard du principe d'égalité de traitement et demander, outre l'allocation de dommages-intérêts en réparation du préjudice ainsi causé à l'intérêt collectif de la profession, qu'il soit enjoint à l'employeur de mettre fin à l'irrégularité constatée, le cas échéant sous astreinte, il ne peut prétendre obtenir du juge qu'il condamne l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés concernés, une telle action relevant de la liberté personnelle de chaque salarié de conduire la défense de ses intérêts.*

*Dès lors, doit être approuvée la cour d'appel qui déclare irrecevable l'action d'un syndicat tendant à ce qu'il soit ordonné à l'employeur de régulariser la situation individuelle des salariés concernés tant pour l'avenir que pour le passé en versant une prime de treizième mois aux salariés n'en bénéficiant pas, cette action collective du syndicat tendant à la modification de la situation individuelle des salariés concernés.*

*En revanche, encourt la cassation la cour d'appel qui déclare irrecevable l'action d'un syndicat tendant à dire que l'absence de versement d'une prime de treizième mois à certains salariés de la société est constitutive d'une inégalité de traitement avec les salariés bénéficiant d'une telle prime, à dire que cette inégalité de traitement porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession représentée par ce syndicat ainsi qu'à condamner l'employeur au paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession, cette action collective du syndicat*



*ne tendant pas à obtenir du juge qu'il condamne l'employeur à régulariser la situation individuelle des salariés concernés.*

Commentaire commun aux deux arrêts :

Dans ces deux affaires, était contestée l'existence d'un intérêt collectif des syndicats à agir sur le fondement du principe d'égalité de traitement pour obtenir, dans la première affaire (pourvoi 22-11.238), des augmentations générales de salaire revalorisées et, dans la seconde affaire (pourvoi 22-14.807), le paiement d'une prime de treizième mois à certains salariés n'en bénéficiant pas.

La recevabilité de l'action collective d'un syndicat en matière d'égalité de traitement, déjà admise depuis 2013 (Soc., 12 février 2013, pourvoi n° 11-27.689, Bull. 2013, V, n° 36) ne faisait guère difficulté.

En revanche, la réponse aux pourvois est l'occasion pour la Chambre sociale de la Cour de cassation, à l'aune de l'évolution de sa jurisprudence depuis 2013, de séparer les demandes relevant effectivement de l'intérêt collectif de la profession de celles qui relèvent de la sphère individuelle des salariés et ne peuvent donc pas être présentées par un syndicat. Cette distinction entre les demandes relevant de l'action des syndicats de celles ne relevant que de la liberté individuelle des salariés permet également de prévenir de nombreuses difficultés, tant pour l'application des règles de prescription que pour l'exécution des décisions de justice.

Dans la ligne d'arrêts récents (Soc., 7 septembre 2017, pourvoi n° 16-11.495, Bull. 2017, V, n° 131 ; Soc., 15 décembre 2021, pourvoi n° 19-18.226, publié ; Soc., 30 mars 2022, pourvois n° 20-15.022 et 20-17.230, publié ; Soc., 6 juillet 2022, pourvoi n° 21-15.189, publié), la Chambre sociale écarte la possibilité pour le syndicat de demander au juge d'enjoindre à l'employeur de procéder à des régularisations de situations individuelles, en précisant que cela empiéterait sur la liberté personnelle des salariés, à laquelle la Chambre sociale a déjà fait expressément référence dans une décision de non-lieu à renvoi d'une question prioritaire de constitutionnalité (Soc., 20 avril 2023, QPC n° 23-40.003, publié).

La Chambre sociale admet toutefois que la demande du syndicat puisse, dans son principe même, viser le passé, à condition qu'elle ne porte que sur la réparation du préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession. Elle admet également que le syndicat puisse demander pour l'avenir qu'il soit enjoint à l'employeur de mettre fin de façon générale à l'irrégularité constatée, le cas échéant sous astreinte.

*Les arrêts sont cités dans le podcast « La Sociale Le Mag » n° 23, janvier 2024, Décryptage.*

## **Syndicat, intérêt collectif de la profession, égalité de traitement et comparaison de l'évolution de la rémunération**

- Soc., 20 décembre 2023, pourvoi n° 22-11.676, FS-B+R

Sommaire :

*Il résulte de l'article L. 2141-5-1 du code du travail et de l'exposé des motifs de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 ayant créé ce texte, combinés aux articles L. 3141-24, alinéa 1, L. 3121-63, L. 2241-8, alinéa 1, et L. 2241-9 du code du travail, qu'en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés à l'article L. 2141-5-1 du code du travail au moins aussi favorables, la comparaison de l'évolution de leur rémunération, au sens de*

*l'article L. 3221-3 de ce code, au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise, doit être effectuée annuellement.*

*Encourt dès lors la cassation la cour d'appel, qui, pour débouter un syndicat de ses demandes fondées sur la violation des dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, retient que l'employeur a examiné l'évolution de la rémunération du salarié en lui attribuant à la fin de ses mandats des points de compétence en se fondant sur la moyenne des points attribués, durant toute la période de ses mandats, aux salariés inclus dans le panel de comparaison.*

*Il résulte de l'article L. 2141-5-1 du code du travail, de l'étude d'impact relative à la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 ayant créé ce texte, ainsi que des travaux parlementaires, que les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable, au sens de ce texte, sont ceux qui relèvent du même coefficient dans la classification applicable à l'entreprise pour le même type d'emploi, engagés à une date voisine ou dans la même période.*

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

## **ACTION EN JUSTICE**

### **Droit à la preuve et secret médical**

- Soc., 20 décembre 2023, pourvoi n° 21-20.904, FS-B

#### **Sommaire :**

*Aux termes de l'article L.1110-4, alinéa 2, du code de la santé publique, le secret médical couvre l'ensemble des informations concernant la personne venue à la connaissance du professionnel, de tout membre du personnel de ces établissements, services ou organismes et de toute autre personne en relation, de par ses activités, avec ces établissements ou organismes. Il s'impose à tous les professionnels intervenant dans le système de santé.*

*Il résulte de ce texte et de l'article L.1234-1 du code du travail que la production en justice de documents couverts par le secret médical ne peut être justifiée que lorsqu'elle est indispensable à l'exercice des droits de la défense et proportionnée au but poursuivi.*

#### **Commentaire :**

Cette affaire pose la question de savoir si un salarié peut produire des pièces couvertes par le secret médical, sans méconnaître le secret professionnel auquel il est soumis.

La Chambre sociale juge qu'un salarié peut produire en justice pour assurer sa défense les documents de l'entreprise dont il a connaissance à l'occasion de ses fonctions, même couverts par le secret professionnel, dès lors que cela est strictement nécessaire à l'exercice des droits de la défense du salarié dans le litige l'opposant à son employeur (Soc, 5 juillet 2011, pourvoi n° 09-42.959).

Le présent arrêt affirme que la production des pièces couvertes par le secret médical doit, à la fois, être indispensable à l'exercice des droits de la défense et proportionnée au but poursuivi.

Son apport est donc double. D'une part, il n'évoque plus les droits de la défense du salarié, ce qui signifie que l'employeur peut également se prévaloir de son droit à la preuve pour produire des éléments couverts par le secret médical. D'autre part, il introduit un contrôle de proportionnalité, s'agissant de pièces qui portent sur des données personnelles. En effet, pour ces pièces, l'arrêt de la CJUE du 2 mars 2023 C-268/21 rappelle que « *la prise en compte des intérêts en présence s'inscrit dans le cadre de l'examen de la nécessité et de la proportionnalité de la mesure, qui sont prévues à l'article 6, paragraphes 3 et 4, du RGPD et qui conditionnent la licéité du traitement de données à caractère personnel. À cet égard, il convient donc de tenir également compte de l'article 5, paragraphe 1, de celui-ci, et en particulier du principe de la « minimisation des données » figurant au point c) de cette disposition, lequel donne expression au principe de proportionnalité.* »

## **Droit à la preuve et loyauté (deux arrêts)**

- Ass. plén., 22 décembre 2023, pourvoi n° 20-20.648, B+R

Sommaire :

*Lorsque le droit à la preuve tel que garanti par l'article 6, § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales entre en conflit avec d'autres droits et libertés, notamment le droit au respect de la vie privée, il appartient au juge de mettre en balance les différents droits et intérêts en présence.*

*Il en résulte que, dans un procès civil, le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit indispensable à son exercice et que l'atteinte soit strictement proportionnée au but poursuivi.*

- Ass. plén., 22 décembre 2023, pourvoi n° 21-11.330, B+R

Sommaire :

*Un motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail. Dès lors, une conversation privée qui n'était pas destinée à être rendue publique ne pouvant constituer un manquement du salarié aux obligations découlant du contrat de travail, le licenciement, prononcé pour motif disciplinaire, est insusceptible d'être justifié, de sorte que l'employeur n'est pas fondé à invoquer la méconnaissance de son droit à la preuve.*

*Doit en conséquence être approuvé, l'arrêt qui, après avoir constaté que le salarié a été licencié pour faute grave en raison de propos échangés lors d'une conversation privée avec une collègue au moyen de la messagerie intégrée au compte Facebook personnel du salarié installé sur son ordinateur professionnel, en déduit que ces faits de la vie personnelle ne pouvaient justifier un licenciement disciplinaire.*

*Un [communiqué de presse](#) commun à ces deux arrêts est disponible sur le site internet de la Cour de cassation.*

# QUESTIONS PRIORITAIRES DE CONSTITUTIONNALITÉ

## QPC auxquelles la cour a répondu

- Soc., 10 octobre 2023, pourvoi n° 23-13.261, FS-B, non-lieu à renvoi au Conseil constitutionnel

Question :

*« Les dispositions de l'article L. 2141-5-1 du code du travail issues de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, selon lesquelles les salariés investis d'un mandat de représentation du personnel, lorsque le nombre d'heures de délégation dont ils disposent sur l'année dépasse 30 % de leur durée du travail, bénéficient d'une évolution de rémunération au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise, portent-elles atteinte, en ce qu'elles garantissent à ces salariés une évolution de leur rémunération qui n'est aucunement individualisée, au principe d'égalité devant la loi, à la liberté d'entreprendre, à la liberté contractuelle et au droit de propriété, garantis par les articles 2, 4 et 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ? »*

Réponse de la Cour de cassation :

### **Examen de la question prioritaire de constitutionnalité**

La disposition contestée est applicable au litige, qui concerne une demande au titre de la garantie d'évolution salariale dont bénéficient les représentants syndicaux et les représentants du personnel qui disposent d'un nombre d'heures de délégation dépassant 30 % de leur durée de travail.

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.

D'aboérd, le salarié, investi d'un mandat représentatif du personnel ou d'un mandat syndical, qui dispose d'un nombre d'heures de délégation dépassant sur l'année 30 % de sa durée du travail n'est pas dans la même situation que le salarié qui n'est titulaire d'aucun mandat ou qui dispose d'un nombre d'heures de délégation ne dépassant pas 30 % de sa durée de travail et les dispositions contestées, qui ne soumettent pas à des règles différentes des personnes placées dans une situation identique, ne méconnaissent pas le principe d'égalité devant la loi.

Ensuite, l'article L. 2141-5-1 du code du travail, dont les dispositions ne sont applicables qu'en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise plus favorable, tend à favoriser le dialogue social par la présence de représentants syndicaux et de représentants du personnel au sein des entreprises et ainsi à assurer l'effectivité de l'exercice de la liberté syndicale et du droit des travailleurs à participer à la détermination collective des conditions de travail, découlant des alinéas 6 et 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, en garantissant aux salariés protégés qui disposent d'un nombre

d'heures de délégation dépassant sur l'année 30 % de leur durée du travail, pendant la durée de leur mandat, une évolution de rémunération au moins égale aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise, sans porter une atteinte disproportionnée à la liberté d'entreprendre, à la liberté contractuelle et au droit de propriété de l'employeur.

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

- Soc., 10 octobre 2023, pourvoi n° 23-17.506, FS-B, non-lieu à renvoi au Conseil constitutionnel

Question :

*« Les dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 2314-32 du code du travail, qui ne prévoient comme sanction du non-respect par une liste de candidats des prescriptions prévues à la première phrase du premier alinéa de l'article L. 2314-30 du même code que la simple annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter, portent-elles atteinte, en ce qu'elles ne prévoient pas l'annulation des élections même lorsque l'irrégularité dans le déroulement des élections née de la présentation par une organisation syndicale d'une liste de candidat ne répondant pas aux exigences d'ordre public de l'article L. 2314-30 a été déterminante de la qualité représentative des organisations syndicales dans l'entreprise, au principe résultant de l'article 34 de la Constitution selon lequel l'incompétence négative du législateur ne doit pas affecter un droit ou une liberté que la Constitution garantit, en l'occurrence le droit des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail et le principe d'égalité tels que garantis par les alinéas 6 et 8 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et les articles 1er, 5 et 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 ? »*

Réponse de la Cour de cassation :

### **Examen de la question prioritaire de constitutionnalité**

La disposition contestée est applicable au litige, qui concerne la sanction du dépôt par une organisation syndicale d'une liste de candidats aux élections des membres de la délégation du personnel au comité social et économique ne comportant pas un nombre de candidats correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale.

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 effet, en premier lieu, le législateur n'a pas porté atteinte au principe d'égalité devant la loi, la sanction étant appliquée de la même manière à tous les syndicats placés dans la même situation.

En second lieu, le législateur, exerçant pleinement la compétence que lui attribue la Constitution, a opéré une conciliation équilibrée entre les exigences de l'alinéa 3 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et celles des alinéas 6 et 8 de ce Préambule en choisissant, en cas d'irrégularité de la liste de candidats aux élections des membres de la délégation du personnel au comité social et économique, lorsque le tribunal statue après l'élection, la seule sanction de l'annulation de l'élection d'un nombre d'élus du sexe surreprésenté égal au nombre de candidats du sexe surreprésenté en surnombre sur la liste de candidats au regard de la part de femmes et d'hommes que celle-ci devait respecter, sans remettre en cause la qualité représentative des organisations syndicales leur permettant d'accéder à la négociation collective, notamment des conditions de travail des salariés de l'entreprise.

D'ailleurs, dans sa décision n° 2018-720/721/722/723/724/725/726 QPC du 13 juillet 2018, le Conseil constitutionnel a déclaré contraires à la Constitution les mots « ou lorsqu'ils sont la conséquence de l'annulation de l'élection de délégués du personnel prononcée par le juge en application des deux derniers alinéas de l'article L. 2314-25 » figurant au second alinéa de l'article L. 2314-7 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, ainsi que les mots « ou s'ils sont la conséquence de l'annulation de l'élection de membres du comité d'entreprise prononcée par le juge en application des deux derniers alinéas de l'article L. 2324-23 » figurant au premier alinéa de l'article L. 2324-10 du même code, dans cette même rédaction.

Il résulte des motifs de cette décision que les dispositions contestées pouvaient aboutir à ce que plusieurs sièges demeurent vacants dans ces institutions représentatives du personnel, pour une période pouvant durer plusieurs années, y compris dans les cas où un collège électoral n'y est plus représenté et où le nombre des élus titulaires a été réduit de moitié ou plus et que ces dispositions pouvaient ainsi conduire à ce que le fonctionnement normal de ces institutions soit affecté dans des conditions remettant en cause le principe de participation des travailleurs. Le Conseil constitutionnel en a tiré la conséquence que, même si les dispositions contestées visaient à garantir, parmi les membres élus, une représentation équilibrée des femmes et des hommes, l'atteinte portée par le législateur au principe de participation des travailleurs était manifestement disproportionnée.

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

- [Soc., 25 octobre 2023, pourvoi n° 23-14.147, FS-B, renvoi au conseil constitutionnel](#)

Question :

*« L'article L. 3326-1 du code du travail méconnaît-il les droits et libertés que la Constitution garantit, notamment les articles 4 et 16 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789 et les articles 6 et 8 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, en ce qu'il interdit de remettre en cause le bénéfice net d'une entreprise après l'attestation du commissaire aux comptes ou de l'inspecteur des impôts, même en cas de fraude, et qu'il prive ainsi les salariés ou leurs représentants de toute voie de recours permettant de contester utilement le calcul de la réserve de participation et qu'il conduit au surplus à neutraliser les accords passés au sein de l'entreprise dans le cadre de la détermination de la réserve de participation ? »*

Réponse de la Cour de cassation :

### **Examen de la question prioritaire de constitutionnalité**

La disposition contestée, telle qu'interprétée par la jurisprudence constante de la Cour de cassation (Soc., 11 mars 2009, pourvoi n° 08-41.140, Bull. 2009, V, n° 80 ; Soc., 8 décembre 2010, pourvoi n° 09-65.810, Bull. 2010, V, n° 288 ; Soc., 10 janvier 2017, pourvoi n° 14-23.888, Bull. 2017, V, n° 4), qui juge que, selon l'article L. 3326-1 du code du travail, d'ordre public absolu, le montant du bénéfice net et celui des capitaux propres de l'entreprise sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts ou du commissaire aux comptes et ne peuvent être remis en cause à l'occasion des litiges relatifs à la participation aux résultats de l'entreprise, ce dont il résulte que le montant du bénéfice net qui a été certifié par une attestation du commissaire aux comptes de la société, dont les syndicats ne contestent pas la sincérité, ne peut être remis en cause dans un litige relatif à la participation, quand bien même l'action des syndicats est fondée sur la fraude ou l'abus de droit invoqués à l'encontre des actes de gestion de la société (Soc., 28 février 2018, pourvoi n° 16-50.015, Bull. 2018, V, n° 36 ; Soc., 6 juin 2018, pourvoi n° 16-24.566, 16-25.749), qui sert de fondement à la décision 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 posée présente un caractère sérieux.

En effet, dès lors que, selon la jurisprudence du Conseil d'Etat (CE, 5 décembre 1984, n° 36337, publié au recueil Lebon) et du Tribunal des conflits (TC, 11 décembre 2017, pourvoi n° 17-04.104, Bull. 2017, TC n° 11), l'attestation délivrée en application de l'article L. 442-13, alinéa 1er, devenu L. 3326-1, alinéa 1er, du code du travail a pour seul objet de garantir la concordance entre le montant du bénéfice net et des capitaux propres déclarés à l'administration et celui utilisé par l'entreprise pour le calcul de la réserve spéciale de participation des salariés aux résultats de l'entreprise, en sorte que l'inspecteur des impôts ou le commissaire aux comptes qui établit cette attestation n'exerce pas, dans le cadre de cette mission, un pouvoir de contrôle de la situation de l'entreprise, l'article L. 3326-1 du code du travail, tel qu'interprété par la Cour de cassation, en ce qu'il interdit toute remise en cause, dans un litige relatif à la participation, des montants établis par ladite attestation, dont la sincérité n'est pas contestée, quand bien même sont invoqués la fraude ou l'abus de droit à l'encontre des actes de gestion de l'entreprise, pourrait être considéré comme portant une atteinte substantielle au droit à un recours juridictionnel effectif.

En conséquence, il y a lieu de la renvoyer au Conseil constitutionnel.

### **QPC en cours**

- Pourvoi n° 23-40.014 :

Question :

*« L'article L2314-30 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017, tel qu'interprété par la Cour de cassation, porte-t-il atteinte au droit et libertés garantis par la constitution et notamment à la liberté syndicale, aux droits à l'éligibilité aux institutions représentatives du personnel qui découle du principe de participation des travailleurs consacrés par les sixième et huitième alinéas du préambule de la constitution du 27 octobre 1946 et au principe*

d'égalité, en ce qu'il interdit aux seules organisations syndicales de présenter aux élections professionnelles, lorsqu'au moins deux sièges sont à pourvoir au sein d'un collège électoral, une liste comportant un candidat unique ».

- Pourvoi n° 23-17.886 :

Questions :

« L'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, en ce qu'il dispose qu'un salarié soumis à vaccination obligatoire qui n'a pas satisfait à cette obligation, à défaut de présenter un certificat médical de contre-indication ou un certificat de rétablissement, se voit interdit d'exercer son emploi et que la suspension de son contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement de sa rémunération, porte-t-il atteinte au principe de sécurité juridique, garanti par l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ? » ;

« L'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, en ce qu'il dispose qu'un salarié soumis à vaccination obligatoire qui n'a pas satisfait à cette obligation, à défaut de présenter un certificat médical de contre-indication ou un certificat de rétablissement, se voit interdit d'exercer son emploi et que la suspension de son contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement de sa rémunération, porte-t-il atteinte au principe d'égalité devant la loi, garanti par l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789 ? » ;

« L'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, en ce qu'il dispose qu'un salarié soumis à vaccination obligatoire qui n'a pas satisfait à cette obligation, à défaut de présenter un certificat médical de contre-indication ou un certificat de rétablissement, se voit interdit d'exercer son emploi et que la suspension de son contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement de sa rémunération, porte-t-il atteinte au droit à l'emploi, garanti par l'alinéa 5 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ? » ;

« L'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, en ce qu'il dispose qu'un salarié soumis à vaccination obligatoire qui n'a pas satisfait à cette obligation, à défaut de présenter un certificat médical de contre-indication ou un certificat de rétablissement, se voit interdit d'exercer son emploi et que la suspension de son contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement de sa rémunération, porte-t-il atteinte au droit à la dignité de la personne humaine, garanti par l'alinéa 1er du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ? » ;

« L'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, en ce qu'il dispose qu'un salarié soumis à vaccination obligatoire qui n'a pas satisfait à cette obligation, à défaut de présenter un certificat médical de contre-indication ou un certificat de rétablissement, se voit interdit d'exercer son emploi et que la suspension de son contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement de sa rémunération, porte-t-il atteinte au droit à la protection de la santé, garanti par l'alinéa 11 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ? » ; - « L'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, en ce qu'il dispose qu'un salarié soumis à vaccination obligatoire qui n'a pas satisfait à cette obligation, à défaut de présenter un certificat médical de contre-indication ou un certificat de rétablissement, se voit interdit d'exercer son emploi et que la suspension de son contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement de sa rémunération, porte-t-il atteinte à la liberté d'opinion, de conscience et de pensée, garantie par l'article 10 de la Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen de 1789 et l'alinéa 5 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ? » ;



*« L'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, en ce qu'il dispose qu'un salarié soumis à vaccination obligatoire qui n'a pas satisfait à cette obligation, à défaut de présenter un certificat médical de contre-indication ou un certificat de rétablissement, se voit interdit d'exercer son emploi et que la suspension de son contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement de sa rémunération, porte-t-il atteinte à la liberté individuelle, garantie par les articles 1, 2 et 4 de la Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen de 1789 ? » ;*

*« L'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, en ce qu'il dispose qu'un salarié soumis à vaccination obligatoire qui n'a pas satisfait à cette obligation, à défaut de présenter un certificat médical de contre-indication ou un certificat de rétablissement, se voit interdit d'exercer son emploi et que la suspension de son contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement de sa rémunération, porte-t-il atteinte au droit de mener une vie familiale normale, garanti par l'alinéa 10 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 ? » ;*

*« L'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, en ce qu'il dispose qu'un salarié soumis à vaccination obligatoire qui n'a pas satisfait à cette obligation, à défaut de présenter un certificat médical de contre-indication ou un certificat de rétablissement, se voit interdit d'exercer son emploi et que la suspension de son contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement de sa rémunération, porte-t-il atteinte au droit de propriété, garanti par les articles 2 et 17 de la Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen de 1789 ? » ;*

*« L'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, en ce qu'il dispose qu'un salarié soumis à vaccination obligatoire qui n'a pas satisfait à cette obligation, à défaut de présenter un certificat médical de contre-indication ou un certificat de rétablissement, se voit interdit d'exercer son emploi et que la suspension de son contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement de sa rémunération, porte-t-il atteinte à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle, garanties par l'article 4 de la Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen de 1789 ? » ;*

*« L'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, en ce qu'il dispose qu'un salarié soumis à vaccination obligatoire qui n'a pas satisfait à cette obligation, à défaut de présenter un certificat médical de contre-indication ou un certificat de rétablissement, se voit interdit d'exercer son emploi et que la suspension de son contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement de sa rémunération, porte-t-il atteinte au principe à valeur constitutionnelle de proportionnalité des peines et des sanctions, garanti par l'article 8 de la Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen de 1789 ? »*

- Pourvoi n° 23-40.024 :

Questions :

*« L'article L. 1233-67 du code du travail, au vu de son incohérence avec les règles de motivation et notification prévues par les articles L. 1233-2 et L. 1233-15 du code du travail, est-il conforme au principe constitutionnel d'intelligibilité et d'accessibilité de la loi ?*

*L'article L. 1233-67 du Code du travail, dans la portée effective que lui donne la jurisprudence de la Cour de cassation, est-il conforme à la liberté d'entreprendre et à la liberté contractuelle protégées par la Constitution ? »*

Depuis le précédent numéro de la Lettre de la chambre sociale,  
est paru

le podcast « La sociale, le Mag' », n° 23 (janvier 2024),

diffusé sur le site de la Cour de cassation.

Bonne lecture, bonne écoute !



Retrouvez l'actualité de la Cour de cassation sur [courdecassation.fr](https://www.courdecassation.fr)

Suivez la Cour de cassation sur Twitter , Facebook  et LinkedIn 

Retrouvez [les arrêts « C » de la chambre sociale](#)

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° 22 – Novembre – Décembre 2023

**Direction éditoriale** : Jean-Michel Sommer

**Coordination générale** : Philippe Flores

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

**Diffusion** : Cour de cassation