

*Sélection d'arrêts publiés rendus par la
Chambre sociale
(juin 2024/décembre 2024)*

16 décembre 2024

*Antoine Lyon Caen, Avocat aux Conseils
Damien Célice, Avocat aux Conseils*

Plan

1. Contrats de travail / Coemploi
2. Libertés fondamentales
3. Vie personnelle/droit au respect de l'intimité
4. Négociation collective
5. Préjudice
6. Procédure

1. Contrats de travail / Coemploi

- **Contrat de travail**

→ [Cass. soc., 27 nov. 2024, n°23-10.389](#)

Un contrat liant une société à une personne physique exerçant les fonctions de dirigeant de celle-ci ne crée pas un lien de subordination entre eux et ne peut, dès lors, être qualifié de « contrat individuel de travail », au sens des dispositions des articles 21 à 23 du règlement n° 1215/2012, lorsque, même si l'actionnaire ou les actionnaires de cette société ont le pouvoir de mettre fin à ce contrat, cette personne est en mesure de décider ou décide effectivement des termes dudit contrat et dispose d'un pouvoir de contrôle autonome sur la gestion quotidienne des affaires de ladite société ainsi que sur l'exercice de ses propres fonctions

- **Coemploi**

→ [Cass. soc., 9 oct. 2024, n°23-10.488](#)

Caractérisation du coemploi en dehors de tout groupe de société (réseau de distribution) dès lors que les conditions dégagées par la Cour de cassation relatives à la fictivité de la personne morale employeur sont remplies

2. Libertés fondamentales

- **Liberté d'expression**

→ Cass. soc., 23 oct. 2024, n°23-16.479

Est nul comme portant atteinte à une liberté fondamentale constitutionnellement garantie, le licenciement intervenu en raison de l'exercice par le salarié de sa liberté d'expression/ absence de déduction des éventuels revenus de remplacement si le salarié demande sa réintégration

- **Maternité**

→ Cass. soc., 6 nov. 2024, n°23-14.706

La salariée, qui a été licenciée pendant la période allant de la grossesse jusqu'au terme du congé de maternité, et qui n'est pas tenue de demander sa réintégration a droit, outre les indemnités de rupture et une indemnité au moins égale à six mois de salaire, aux salaires qu'elle aurait perçus pendant la période couverte par la nullité

3. Vie personnelle/droit au respect de l'intimité

→ Cass. soc., 29 mai 2024, n°22-16.218

Légitimité du motif de licenciement tiré du défaut d'information par le DRH qu'il entretenait une relation intime avec une salariée représentante du personnel

→ Cass. soc., 29 mai 2024, n°22-21.814

Un salarié, père d'un enfant handicapé ne commet pas de faute en refusant le passage d'un horaire de nuit à une horaire de jour – modalité prévue par un accord – si un tel changement porte une atteinte excessive avec sa vie personnelle et familiale

→ Cass. soc., 25 sept. 2024, n°23-11.860 et 22-20.672

Distinction entre vie privée/ vie personnelle : nullité du licenciement fondée sur les envois de messages par un salarié à partir de sa messagerie professionnelle lesquels relèvent d'une conversation privée de sorte que le licenciement a porté atteinte au droit au respect de l'intimité du salarié/révocation d'un salarié pour faits commis en dehors du temps de travail : le licenciement fondé sur ce motif relève de la vie personnelle du salarié de sorte que le licenciement est sans CRS

4. Négociation collective (1/2)

→ [Cass. soc., 26 juin 2024, n°22-21.799](#)

Le délai de forclusion de deux mois pour agir en nullité d'un accord de branche court à compter de la date à laquelle l'accord a été rendu public par sa publication au BOCC

→ [Cass. soc., 10 juillet 2024, n°22-19.675](#)

Conditions de recevabilité de l'action en nullité d'un accord collectif exercée par le CSE : seule l'institution représentative du personnel, dont le périmètre couvre dans son intégralité le champ d'application de l'accord collectif contesté, a qualité à agir par voie d'action en nullité d'un accord collectif aux motifs qu'il viole ses droits propres résultant de l'exercice des prérogatives qui lui sont reconnues par des dispositions légales d'ordre public.

→ [Cass. soc., 11 septembre 2024, n°23-15.822](#)

Irrecevabilité des actions en nullité du protocole d'accord préélectoral après la proclamation des résultats lorsque celui-ci répond à la condition de double majorité et que le syndicat qui agit l'a signé ou a présenté des candidats sans émettre de réserves même si l'accord contrevient à une disposition d'ordre public

4. Négociation collective (2/2)

→ [Cass. soc., 23 oct. 2024, n°23-17.460](#)

Un accord collectif à durée déterminée peut prévoir qu'il sera reconduit par tacite reconduction, sauf dénonciation de l'accord produisant ses effets au-delà du terme de celui-ci, sous la condition de respecter le délai de préavis fixé par l'accord avant l'expiration du terme

→ [Cass. soc., 23 oct. 2024, n°22-24.815](#)

Le délai de forclusion de deux mois prévu par l'article L. 2262-14 est applicable à l'action en suspension ou en inopposabilité *erga omnes* d'un accord collectif formée devant le juge des référés, eu égard aux effets d'une telle action

→ [Cass. soc., 27 nov. 2024, n° 22-20.886](#)

Ayant constaté que les établissements d'une société correspondaient aux anciennes sociétés absorbées par celle-ci et que les accords collectifs issus de ces anciennes sociétés étaient applicables, ainsi que le prévoyait l'accord collectif, à l'ensemble des salariés de ces nouveaux établissements, y compris ceux engagés au sein de ces établissements depuis la fusion, c'est à bon droit qu'une cour d'appel a jugé que l'accord collectif qui organise l'existence d'accords collectifs applicables à tous les salariés de chacun des établissements composant une société ne constitue pas un accord relevant de l'article L. 2261-14-2 du code du travail et que la période maximale d'application de trois années instituée par ce texte n'est pas applicable

5. Préjudice

- Préjudice nécessaire

→ Cass. soc., 4 sept. 2024, n°22-16.129

La surveillance appropriée de la santé des travailleurs telle que prévue par la directive 89/391/CE ne confère pas aux salariés de droits subjectifs, clairs, précis et inconditionnels de sorte qu'en cas de manquement de l'employeur, il appartient au salarié de démontrer l'existence d'un préjudice (v. en ce sens, CJUE, 20 juin 2024, aff. C- 367/23)

-> *Même solution en cas d'absence de visite de reprise à la suite du classement en invalidité de deuxième catégorie : Cass. soc., 4 sept. 2024, n°22-23.648)*

→ Cass. soc., 4 sept. 2024, n°23-15.944

Préjudice nécessaire résultant du manquement de l'employeur consistant à faire travailler un salarié pendant son arrêt de travail pour maladie (idem en cas de suspension du contrat de travail pour congé maternité : Cass. soc., 4 sept. 2024, n°22-16.129) : voir aussi Cass. soc., 2 oct. 2024, n°23-11.582

6. Procédure (1/5)

- Demandes nouvelles

→ [Cass. soc., 18 sept. 2024, n°22-17.737](#)

La demande de DI pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au titre du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité tend aux mêmes fins que celle visant à obtenir l'indemnisation de la rupture du contrat de travail pour manquement à l'obligation de reclassement

→ [Cass. soc., 6 nov. 2024, n°22-17.335](#)

La demande en paiement d'un rappel de salaire au titre des heures supplémentaires fondée sur la privation d'effet d'un forfait jour non évoquée en première instance ainsi que les demandes au titre du repos compensateur et du travail dissimulé ne tendent pas aux mêmes fins que la demande en paiement de DI en réparation des préjudices nés du manquement de l'employeur à son obligation de sécurité invoqué au soutien d'une demande de harcèlement moral

6. Procédure (2/5)

- Demands nouvelles

→ [Cass. soc., 10 juillet 2024, n°s 23-14.372, 23-14.373](#)

« 8. De ces constatations et énonciations, dont il ressortait que **les deux demandes, quoiqu'ayant des causes distinctes, tendaient à un seul et même but**, à savoir la réparation des conséquences de la rupture du contrat de travail que le salarié estimait imputable à l'employeur, **en sorte que la seconde était virtuellement comprise dans la première**, la cour d'appel a exactement déduit que **la prescription de la demande additionnelle avait été interrompue par la demande originaire** ».

→ [Cass. soc., 10 juillet 2024, 22-20.049](#)

« 11. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que **les demandes** en paiement de rappel de salaires au titre des heures supplémentaires outre congés payés afférents et d'indemnité pour travail dissimulé **poursuivaient le même but** que la demande initiale tendant à la nullité de la convention de forfait en jours, à savoir la sanction du manquement par l'employeur à ses obligations en matière de droit au repos et paiement des heures de travail effectuées, **de sorte qu'elles étaient virtuellement comprises dans la demande initiale, ce dont elle aurait dû déduire que la prescription des demandes nouvelles avait été interrompue par la demande initiale**, la cour d'appel a violé les textes susvisés ».

→ [Cass. soc., 10 juillet 2024, no 22-16.805](#)

« 7. Pour déclarer irrecevable comme nouvelle la demande formée par le salarié au titre des congés payés pendant la période d'arrêt maladie, l'arrêt retient, d'une part, que cette demande et celles formulées à titre d'indemnité compensatrice des congés payés forcés et au titre des congés payés pendant la période d'éviction, ne tendent pas aux mêmes fins, d'autre part, que cette demande ne découle pas de ces prétentions originaires et ne leur est pas accessoire, qu'elle n'en est ni la conséquence, ni le complément nécessaire ».

« 8. **En statuant ainsi, alors que la demande nouvelle du salarié au titre des congés payés acquis au cours d'un arrêt de travail pour maladie, tend aux mêmes fins** que les demandes initiales en paiement des congés payés pendant la période d'éviction et d'une indemnité compensatrice au titre des congés payés que l'employeur lui avait imposé de prendre sans délai de prévenance, **même si le fondement juridique est différent**, à savoir l'indemnisation des conséquences du non-respect par l'employeur de son obligation d'assurer au salarié la possibilité d'exercer effectivement son droit à congé, **la cour d'appel a violé les textes susvisés** ».

→ [Cass. soc., 10 juillet 23-15.453](#)

« 7. Pour déclarer irrecevables les demandes additionnelles, l'arrêt retient que les prétentions originaires de la salariée n'avaient ni pour objet matériel ni pour cause un rappel de salaire en lien avec un non-respect des minima conventionnels et qu'en réalité, en formant les demandes additionnelles litigieuses, la salariée a initié un autre litige que celui initialement introduit et que l'objet mais également la cause invoqués sont différents et privent les demandes litigieuses de tout lien, et a fortiori d'un lien suffisant, avec les prétentions originaires afférentes à la rupture du contrat de travail ».

« 8. En statuant ainsi, alors qu'elle constatait que la salariée invoquait le non-respect de la classification conventionnelle tant comme élément laissant supposer l'existence du harcèlement moral fondant sa demande de nullité, qu'à l'appui de ses demandes de rappel de salaire, congés payés afférents et dommages-intérêts pour non respect des dispositions conventionnelles relatives au salaire minimum, **ce dont elle aurait dû déduire que les demandes additionnelles présentaient un lien suffisant avec les demandes originaires**, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé ».

6. Procédure (3/5)

- Prescription

→ Cass. soc., 18 sept. 2024, n°22-17.737

La demande en attribution de jours de récupération en contrepartie d'une obligation conventionnelle de se tenir prêt à intervenir pendant un temps de pause est soumise à la prescription biennale

→ Cass. soc., 6 nov. 2024, n°22-17.335

L'action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par 5 ans lorsqu'elle est fondée sur le harcèlement moral

→ Cass. soc., 4 déc. 2024, n° 23-12.436

La durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, la demande de rappel de salaire fondée sur une contestation de la qualité de cadre dirigeant est soumise à la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail

→ Cass. Soc. 26 juin 2024, n°22-17.240

L'action du salarié fondée sur le manquement de l'employeur à son obligation d'affilier son personnel à une régime de prévoyance complémentaire et de régler les cotisations qui en découlent est soumise à la prescription quinquennale

6. Procédure (4/5)

- Prescription

→ Cass. soc., 4 sept. 2024, n°22-22.860

Le point de départ de l'action en paiement de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé naît lors de la rupture du contrat de travail

→ Cass. soc., 4 sept. 2024, n°22-16.976

L'action en paiement d'une indemnité pour repos compensateur non pris relève de la prescription biennale et a pour point de départ le jour où le salarié a eu connaissance de ses droits et au plus tard, à la date de la rupture du contrat de travail

→ Cass. soc., 4 sept. 2024, n°23-13.931

L'action en paiement d'une indemnité de salaire liée au refus de l'employeur de transférer des jours de RTT sur un PERCO est soumise à la prescription triennale de même que la demande tendant à obtenir le versement de l'indemnité compensatrice. En revanche, la demande de DI fondée sur l'exécution déloyale du contrat de travail relève de la prescription biennale

→ Cass. Soc. 2 oct. 2024, n°23-12.844

Le délai de prescription de l'action en paiement de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence, qui a la nature d'une indemnité compensatrice de salaire, court à compter de la date à laquelle cette créance est devenue exigible/ la demande de DI fondée sur la non-application de la clause de non-concurrence et l'atteinte à la liberté du travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit

6. Procédure (5/5)

- Droit à la preuve

→ Cass. civ., 6 juin 2024, n°22-11.736

Possibilité pour un salarié de produire valablement en justice un enregistrement réalisé à l'insu de son employeur avec qui il a eu une altercation s'il est indispensable à l'exercice du droit du salarié à voir reconnaître le caractère professionnel de l'accident ayant résulté de cette altercation et la faute inexcusable de l'employeur

→ Cass. soc., 10 juil. 2024, n°23-14.900

Les juges du fond ne peuvent, dans le cadre d'un litige relatif à un harcèlement moral, se borner à affirmer que le salarié avait d'autres choix que d'enregistrer l'entretien et il leur appartient de vérifier si la production de l'enregistrement en cause était indispensable à l'exercice du droit à la preuve du harcèlement moral allégué et dans l'affirmative, si l'atteinte à la vie personnelle de l'employeur n'était pas strictement proportionnée au but poursuivi

→ Cass. soc., 25 sept. 2024 n°23-13.992

La production des fichiers contenus dans une clé USB personnelle du salarié est possible si elle est indispensable au droit à la preuve de l'employeur et que l'atteinte à la vie privée du salarié est strictement proportionnée au but poursuivi

→ Cass. civ. 2ème, 3 oct. 2024, n°21-20.979

Obligation pour les juges de veiller au respect du principe de minimisation des données personnelles et de faire injonction aux parties de n'utiliser ces données qu'aux seules fins de l'action

A signaler

1. Accident du travail et maladie professionnelle

→ Cass. soc., 18 sept. 2024, n°22-22.782

Lorsqu'un accident du travail ou une maladie professionnelle a été reconnue par la CPAM par une décision non remise en cause, cette décision s'impose au juge prud'homal auquel il revient alors de se prononcer sur le lien de causalité entre cet accident ou cette maladie et l'inaptitude et sur la connaissance par l'employeur de l'origine professionnelle de la maladie

2. CSE / Salariés protégés

- CSE

→ [Cass. soc., 27 nov. 2024, n° 23-13.806](#)

Il résulte de l'article L. 2312-8 du code du travail, interprété à la lumière de l'article 4 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 que, lorsqu'après avoir retenu qu'un comité social et économique aurait dû être consulté sur une mesure de l'employeur en application de l'article L. 2312-8 du code du travail, le juge des référés ordonne à l'employeur de procéder à la consultation omise, de convoquer le comité social et économique dans un certain délai sous astreinte en lui communiquant les informations requises et, le cas échéant, ordonne la suspension de la mesure en cause ou lui fait interdiction de la mettre en œuvre tant que le comité social et économique n'aura pas été consulté, la remise en état ainsi décidée par le juge pour faire cesser le trouble manifestement illicite constitue une mesure appropriée au sens de l'article 8, § 1, de ladite directive.

- Expertise

→ [Cass. soc., 3 juil. 2024, n°22-21.082](#)

L'audition de certains salariés par l'expert pour risque grave est possible s'il a obtenu l'accord des salariés concernés

- Salariés protégés

→ [Cass. soc., 27 nov. 2024, n° 22-21.693](#)

Un employeur, informé de l'existence d'un mandat extérieur du salarié au plus tard lors du dernier entretien, préalable au licenciement, imposé par une disposition de la convention collective applicable, doit saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation administrative de licenciement

3. Licenciement pour motif économique

→ [Cass. soc., 26 juin 2024, n°22-21.799](#)

Périmètre d'appréciation des difficultés économiques : la spécialisation d'une entreprise dans le groupe n'exclut pas son rattachement à un secteur d'activité plus large.

→ [Cass. soc., 23 oct. 2024, n°23-19.629](#)

Sur les conditions de validité de l'offre de reclassement suivant les conditions visées par l'article D1233-2-1 du code du travail: à défaut de l'une de ces mentions, l'offre est imprécise et le licenciement est sans CRS

→ [Cass. soc., 11 septembre 2024, n°23-15.822](#)

Le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, apprécier par voie d'exception la légalité des mesures prévues dans le PSE, en particulier celles qui déterminent les catégories professionnelles concernées par le licenciement

→ [CE 15 oct. 2024, n°488496](#)

Périmètre d'appréciation des difficultés économiques : la spécialisation d'une entreprise dans le groupe n'exclut pas son rattachement à un secteur d'activité plus large.

4. Syndicats

- Action en justice des syndicats

- [Cass. soc., 23 oct. 2024, n°22-19.726](#)

- Le syndicat est recevable à demander en référé que soit suspendu le RI d'une entreprise en raison du défaut d'accomplissement des formalités substantielles prévues par l'article L.1321-4 du code du travail dès lors que le non-respect de ces formalités porte préjudice à l'intérêt collectif de la profession. En revanche, il n'est pas recevable à demander au juge statuant au fond la nullité de l'ensemble du RI ou son inopposabilité à tous les salariés de l'entreprise

- [Cass. soc., 23 oct. 2024, n°23-11.087](#)

- Exigence que les syndicats aient informé les salariés de leur action avant l'introduction de l'instance à défaut de quoi, leur action est irrecevable

- [Cass. soc., 6 nov. 2024, n°22-21.966](#)

- Un syndicat peut agir en justice pour faire reconnaître l'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 DI pour atteinte à l'intérêt collectif de la profession qu'il soit enjoint à l'employeur de mettre fin à l'avenir à l'irrégularité constatée

- Syndicats

- [Cass. Soc., 21 nov. 2024, n°24-20.853](#)

- La critique des organisations syndicales représentatives, des votes émis par des membres du Parlement ou décisions rendues par une juridiction, n'est pas, en soi, contraire aux valeurs républicaines

5. Covid

→ [Cass. soc., 20 nov. 2024, n°23-17.886](#)

La mesure de protection consistant à suspendre le contrat de travail des personnels non vaccinés, universellement appliquée, dans le cadre d'une obligation légale et au nom de la solidarité sociale, pour le bien des personnes âgées vulnérables prises en charge dans les établissements sociaux et médicaux sociaux est pleinement compatible avec les raisons qui sous-tendent la protection de la santé de la population

→ [Cass. soc., 4 déc. 2024, n° 23-13.829](#)

La décision unilatérale de l'employeur d'attribuer une prime exceptionnelle pour le pouvoir d'achat en application de l'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 aux salariés dont les fonctions devaient s'accomplir sur site durant la période du 12 mars au 3 mai 2020 mais qui se trouvaient en congés payés, en arrêt de travail pour maladie, pour garde d'enfant ou en raison de leur situation de personne vulnérable au virus SARS-Cov2 durant la période de pandémie, tandis que les salariés en télétravail durant cette période n'en bénéficiaient qu'au prorata du nombre de jours travaillés sur site, ne méconnaît pas le principe d'égalité de traitement énoncé à l'article L. 1222-9 III, al. 1er, du code du travail, eu égard aux exigences légales qui découlent des articles L. 1132-1 et L. 3141-24 du même code.

6. Journalistes professionnels

→ Cass. soc., 4 déc. 2024, n° 23-13.279

Il résulte des dispositions de l'article L. 7112-5 du code du travail que lorsque la rupture du contrat de travail survient à l'initiative du journaliste professionnel et qu'elle est motivée par la cession du journal ou du périodique au service duquel il exerce sa profession, les dispositions des articles L. 7112-3 et L. 7112-4 sont applicables.

Pour que les dispositions de l'article L. 7112-5 du code du travail puissent être invoquées, il faut que le journaliste professionnel établisse que la résiliation du contrat de travail est motivée par l'une des circonstances qu'il énumère.

Cet article ne lui impose pas, en revanche, de délai pour mettre en œuvre la clause de cession, ni de démontrer sa volonté de poursuivre sa carrière de journaliste postérieurement à la rupture du contrat de travail.

7. Médiation judiciaire

→ Cass. soc., 18 sept. 2024, n°22-24.703

Conséquences procédurales de l'échec de la médiation : il y a lieu de statuer sur le litige

8. Action de groupe

→ Cass. soc., 4 déc. 2024, n°24-15.269

La question posée présente un caractère sérieux en ce que la différence de traitement relevée par la question prioritaire de constitutionnalité est susceptible de ne pas être justifiée dans la mesure où il pourrait être considéré qu'elle n'est pas en rapport direct avec l'objet de la disposition en cause.

9. Défenseur des droits

→ Cass. soc., 26 juin 2024, n°22-19.432

Le Défenseur des droits, qui n'a pas la qualité de partie au procès peut soumettre ses observations et pièces après l'ordonnance de clôture sans porter atteinte au principe du contradictoire dès lors que les parties ont fait l'objet d'une information au préalable

10. Rémunération

→ Cass. soc., 23 oct. 2024, n°22-19.700

L'action relative à une rémunération complémentaire (rémunération des inventions) relève de la compétence exclusive du TJ